

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond

Lee Pukkonen

# **TÖÖ- JA KODUELU SEOSSED: ALLIKAD JA TEGURID**

Magistritöö

Juhendaja: prof. Maaja Vadi

Tartu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele.....

prof. M. Vadi

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2016. a.

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

L. Pukkonen

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. TÖÖ- JA KODUELU KÄSITLUSED JA SUHTED.....	7
1.1. Töö- ja koduelu käsitus sfääride ning rollide vaatenurgast.....	7
1.2. Töö- ja koduelu konflikt, rikastamine ja tasakaal nende allikate perspektiivist...	10
1.3. Töö- ja koduelu seoseid kujundavad tegurid.....	17
2. TÖÖ- JA KODUELU SEOSTE EMPIIRILINE ANALÜÜS.....	30
2.1. Uurimismeetodi ja valimi kirjeldus .....	30
2.2. Töö- ja koduelu seoste ilmingud .....	41
2.2.1. Töö- ja koduelu seosed konfliktisuse vaatenurgast .....	41
2.2.2. Töö- ja koduelu seosed rikastamise vaatenurgast.....	50
2.3. Järeldused töö- ja koduelu seoste allikatest ning kujundavate tegurite uuringust	56
KOKKUVÕTE.....	66
VIIDATUD ALLIKAD .....	68
Lisa 1. Küsimustik .....	77
Lisa 2. Vastuste kodeering .....	84
Lisa 3. Korrelatsioonid.....	87
Lisa 4. Latentsete faktorite seosed teiste latentsete faktoritega .....	90
Lisa 5. Jäähliikmete analüüs .....	92
SUMMARY .....	97

## SISSEJUHATUS

Töö- ja koduelu vaheliste seoste uurimine on muutunud üha olulisemaks teemaks. Palju räägitakse seoste omavahelist tasakaalust, konfliktist ja rikastamisest. Rahulolematus töö- ja koduelu vastastikuste suhetega tekitab tööalast stressi ja läbipõlemise tunde, madalamat tööga rahulolu, halvemat töösooritust ja pühendumuse langust ning lisaks suuremat töölt puudumist (Eby *et al.* 2005). Rahulolu mõlemas sfääris tõstab elukvaliteeti ning selle läbi võivad kõik osapooled – perekond isiku koduelust, töötaja isiku tööelust, koosvõetult avalik sektor tervikuna.

Ida-Euroopas, sealhulgas Eestis toimunud makroökonoomilised muutused on teema olulisuse kasvule kõvasti kaasa aidanud. Cahill *et al.* (2015) uurisid makroökonoomiliste näitajate seoseid tööga rahuloluga, töötaja pühendumusega ja töö- ja koduelu tasakaaluga. Nad leidsid, et üldine majanduslik tugevus on positiivselt seotud tööga rahuloluga, kuid omab negatiivset seost töö- ja koduelu tasakaaluga. Uuringu kokkuvõtteks tõid nad välja, et töö- ja koduelu vahelised suhted ja tasakaal on probleemiks ennekõike arenenud kultuurides. (Cahill *et al.* 2015) Haar *et al.* (2014) on kinnitanud, et erinevates kultuurides on võimalik mõõta töö- ja koduelu suhteid ning hinnangute suund on sarnane. Nende kahe uuringu tulemusi võrreldes on ilmne, et arenenud riikides teadvustatakse probleeme rohkem ja sellest tulenevalt on ka hinnangutes erinevused. Põhja-Euroopas on töö- ja koduelu ühitamise küsimused olnud poliitikaarenil alates 1970ndatest aastatest. Üle-euroopalises seadusandluses on teema esile tulnud 1990ndatel. (Pall 2005: 43) Esimesed töö- ja koduelu alased akadeemilised uuringud jäävad samuti 1970ndatesse aastatesse. Eestis on antud teemal hakatud rohkem rääkima viimase kümne aasta jooksul.

Töö- ja koduelu vastastikune mõju on terves Ida-Euroopas suurel määral uurimata (Trefalt *et al.* 2013). Võrreldes töö- ja koduelu vaheliste suhete uuringuid Kesk- ja Ida-Euroopas, on leitud olulisi erinevusi (Rossi, Mazzuccelli 2009), mis tulenevad peami-

selt minevikust ja arenemisjärgus olevast riiklikust poliitikast. Kuna Eesti kuulub post-sotsialistlike riikide hulka, siis on meie tööjaotus kujunenud lääneriikidega võrreldes erinevalt. Olgugi, et meie naised ja mehed on tööelus aastaid osalenud võrdsetel alustel, on suured erinevused koduelus kulutatud ajale. Põhjuseid sellisele käitumuslikule harjumusele võib otsida minevikust (Vainu *et al.* 2010). Nõukogude ajal olid tööturul aktiivsed nii naised kui ka mehed, kuid näiline võrdsus ei laienenud kodusesse ellu (Statistikaameti väljaanne 2011). Mida enam on meie riigi majanduslik järg paranenud, seda enam on hakatud ka töö- ja koduelu teemadele ning indiviidi heaolule tähelepanu pöörama ning varasemad harjumused on suuresti muutunud.

Käesoleva töö autor on kirjandust läbi töötades leidnud, et töö- ja koduelu teemat on küll uuritud, kuid mitte süstemaatiliselt. Seda kajastab mõistete kattuvus ja üheselt toimivate uurimismõõdikute puudumine. Nii Greenhaus *et al.* (2003) kui ka Rantanen *et al.* (2013) on viidanud asjaolule, et tasakaalu mõistet kasutatakse väga erinevates olukordades ja tihtipeale vaadatakse sellel all hoopis konflikti ja rikastamist. Nende hinnangul on probleemiks ka asjaolu, et tasakaalu otsimine on esitatud töö- ja koduelu alases kirjanduses kui peamine lahendust vajav probleem. Tasakaalu tuleks vaadata *a priori* ehk keskenduda konfliktile ja rikastamisele kui kahele peamisele seose liigile ning uurida nende erinevaid avaldumise vorme.

Sellest lähtuvalt seab töö autor eesmärgiks tuua välja töö- ja koduelu vahelised seosed neid loovate allikate ja kujundavate tegurite vaatenurgast. Eesmärgi täitmiseks püstitab järgnevad ülesanded:

- anda ülevaade töö- ja koduelu peamistest uurimustest läbi mõistete avamise, seoseid loovate allikate kirjelduse ja erinevate seoseid kujundavate tegurite;
- valida empiiriline uurimismeetod ja valmistada ette uuring;
- analüüsida seoseid töö- ja koduelu suhete allikate ja neid mõjutavate erinevate tegurite vahel, lähtudes küsitluse tulemustest;
- teha järeldusi ja võrrelda neid varasemate uuringute tulemustega.

Esimene peatükk annab ülevaate töö- ja koduelu peamistest uurimustest. Selles peatükis alustatakse töö- ja koduelu mõistete kujunemisest ning tuuakse välja erinevad sfääre ja rolle kirjeldavad käsitlused. Järgnevalt keskendutakse konfliktile, rikastamisele ja tasakaalule kui erinevatele seostele, mis töö- ja koduelu vahel avalduvad. Lisaks

tuuakse välja, millised on neid seoseid loovad allikad. Viimaks esitatakse varasemate uuringute põhjal leitud tulemused erinevatest teguritest, millel on oluline roll töö- ja koduelu suhete kujundamisel. Peatükk lõpeb teooria põhjal loodud empiirilise uurimiskonseptsiooni esitlemisega. Teine peatükk keskendub empiirilistele uurimustulemustele. Esiteks kirjeldatakse uurimismeetodit ja valimit. Seejärel tuuakse välja töö- ja koduelu seosed nii konfliktsuse kui rikastamise vaatenurgast. Peatükk lõpeb järeldustega, kus töö autor võrdleb varasemalt leitud töö- ja koduelu seoseid käesoleva uuringu tulemustega.

Autor panustab töö- ja koduelu alasesse uurimisvaldkonda mitmes erinevad lõikes. Esiteks, tuues välja võimalikult mitmekülgsete seoste olemasolu või puudumise töö- ja koduelu allikapõhiste suhete ja tegurite vahel. Teiseks, läbi küsimustiku adapteerimise eesti keelde, mida on võimalik kasutada tulevastel uuringutes. Kuna töö- ja koduelu valdkonna uurijad rõhutavad ühtsete empiiriliste mõõdikute puudumist ja olemasolevate vähest rakendamist, siis antud magistritöö panustab ka seeläbi töö- ja koduelu valdkonna uuringutesse. Tulemustest antakse ülevaale 104 vastanule, kes küsimustiku täitmise lõpus selleks soovi avaldasid.

Märksõnad: töö- ja koduelu, konflikt, rikastamine, tasakaal

# 1. TÖÖ- JA KODUELU KÄSITLUSED JA SUHTED

## 1.1. Töö- ja koduelu käsitus sfääride ning rollide vaatenurgast

Käesolevas alapeatükis käsitletakse töö- ja koduelu mõistete kujunemist ning sfääride ja rollide põhiseid suhteid. Töö- ja koduelu seoseid ning tasakaalu on viimaste kümnendite jooksul uurinud väga mitmete erinevate valdkondade teadlased: majandusteadlased (tööelu, organisatsioon, tööturg, juhtimisuuringud), sotsioloogid (nii perekonna- kui soouuringud), psühholoogid (sotsiaalpsühholoogia ja isiku vaimne tervis) ning erinevad uuringud, mis puudutavad infosüsteemide arengut ja nende mõju inimese käitumise muutumisele (Beauregard, Henry 2009). Uurimise põhjuseks on muutused nii organisatsioonides kui töötamise harjumustes, samuti perekonna ning koduelu defineerimises.

Arutelud selle üle, kuidas tuleb tööd ja kodu (või perekonda) defineerida, on kestnud mitmeid aastaid ja kirjeldavad hästi ühiskonna harjumuste muutumist. Üha enam on liigutud klassikaliselt teoorialt, kus „töö“ on seotud vaid nende ülesannetega, mis hõlmavad tasu saamist (palka) sellele, et töö sisaldab ka neid ülesandele orienteeritud tegevusi, millega ei kaasne otsene rahaline kasu (nt kodused tööd või heategevuses osalemine). Kui „perekond“ on tavaliselt defineeritud kui kaks või enam isikut, kes isiklikele rolle omades töötavad ühiste eesmärkide nimel, siis üha enam on perekonna ring laienenud sõprade ja teiste lähedaste kaasamisele. (Eby *et al.* 2005) Sisuliste tõlgenduste muutmine on endaga kaasa toonud vajaduse mõistete muutmiseks.

Varasemalt kasutati töö- ja koduelu alastes uuringutes tihtipeale väljendeid töö ja pere (*work and family*), kuid üha enam on hakatud kasutama neutraalsemaid väljendid. „Töö ja pere“ kasutamine on tõstatanud probleeme, kuna perekonna defineerimine kui ema-isa-laps ei ole enam aktuaalne ja selline lähenemine võib tekitada vastajates pinget (Grzywacz, Marks 2000). Inimestel võib olla perekond ka juhul, kui neil puuduvad ülalpeetavad. Eesmärgiga vähendada terminite kasutamisega seotud probleeme, on kir-

janduses välja pakutud mitmeid alternatiive – töö ja mitte töö (*work and non-work*) või töö ja elu (*work and life*) (Brough *et al.* 2014). Mõistet töö ja kodu (*work and home*) on van Steenberg *et al.* (2007) kasutanud Hollandis töö- ja koduelu vahelisi seoseid uurides ning need väljendid sobivad eesti keeles kasutamiseks. Üldisem defineerimine andis võimaluse uuringule vastata ka neil, kellel perekonda ei ole, kuid kes igapäevaselt tegelevad enda jagamisega kahe sfääri – töö ja kodu vahel. Koduelu pakub vaimset kindlusetunnet, tööelu pakub aga võimalust eneseteostuseks ja materiaalseks heaoluks. (O'Boyle 1989: 39) Olgugi, et need kaks sfääri on erinevad, on nad siiski omavahel seotud.

Paljude teiste teooriate alustalaks võib pidada Piiride teooriat (*Boundary theory*, Nippert-Eng 1996, viidatud Eby *et al.* 2005 vahendusel), milles selgitatakse inimese käitumise ja toimetuleku tagamaid seoses tema rollidega nii töö kui kodu sfääris. Selle teooria edasiarendusena lõi Clark (2000) hetkel enim kasutuses oleva sfääre ja nende vahelisi piire kirjeldava teooria, mille alusel inimesed on piiriületajad, kes igapäevaselt ennast jagavad, ületades piiri töö ja kodu sfääri vahel. Üleminekuid teostavat isikut nimetatakse piiriületajaks. Mõlemas sfääris on olemas piirivalvur ehk keskne isik, kellel on piiriületaja otsustele mõju ja kes aitab kujundada vastava sfääri iseloomu. Kodus on selleks kas elukaaslane või kõige lähedasem sõber ja tööl on selleks peamiselt otsene juht. Mõlemas sfääris on lisaks kaaslasi, kes omavad piiriületajale olulist mõju ning kujundavad vastava sfääri õhkkonna. (Clark 2000) Kõigil neil inimestel on oma roll sfääri iseloomu kujundamisel, kuid sfäär on siiski suures plaanis piiriületaja enda nägu.

Piirid töö- ja koduelu vahel on nõrgad, kui ühest sfäärist teise üleminek on kiire ja kerge, näiteks kodus töötamine. Tugevaid piire iseloomustavad lähetused ja pikemalt kodust eemal töötamine, kus sfäärid on eraldatud nii füüsiliselt kui ka ajaliselt. (Clark 2000). Stainesi (1980) loodud teooria ülekandest (*spillover*) ütleb, et olenemata füüsilistest ja ajalistest piiridest on emotsioonid ning käitumine sellised, mis piire ei tunne ehk liiguvad vabalt ühest sfäärist teise. Kolmanda piiride liigina nimetab Clark (2000) psühholoogilisi piire ehk käitumisi ja mõtteid, mis liiguvad ühest sfäärist teise olenedes vähem piiride paksusest. Töö- ja koduelu vaheliste ülekannete liigitamine on oluline piiride paremaks mõistmiseks ja nende juhtimiseks.



Piiride juhtimise (*boundary management*) teooria keskendub indiviidi piiride juhtimise strateegiatele ehk põhimõtetele, mida inimene kasutab organiseerimaks ja eraldamaks erinevatest rollidest tulenevaid nõudmisi ja ootusi nii töö- kui koduelus (Kossek *et al.* 1999). Kossek *et al.* (2012) on piiride juhtimisega hakkama saamiseks eraldanud kaks peamist strateegiat – integreerimine ja segmenteerimine. Isikuid, kes eelistavad töö- ja koduelu kattumist, nimetatakse integreerijateks. Segmenteerijad ehk eraldajad eelistavad hoida töö- ja koduelu lahus. Uurijad on määratlenud ka teisi strateegiaid, näiteks muundajad (*alternators*), kes vahetavad oma strateegiaid vastavalt olukorrale (Piszczeck, Berg 2014: 1494). Piiride paindlikkus (*flexibility*) viitab Kossek *et al.* (2012) järgi piiride võimele olla liikuvad ajaliselt ja psühholoogiliselt ehk isikul on vaba voli otsustada, kus ja millal mingit rolli rakendada. Töid, millel on paindlikud piirid saab teha erinevates kohtades ja erinevatel aegadel ning see võimaldab lihtsamat üleminekut rolli ning sellest välja (Kossek *et al.* 2012). Piiride läbilaskvus (*permeability*) omakorda viitab sellele, millises mahus ja ulatuses võimaldavad need läbi lasta mõtteid või käitumistavasid teisest sfäärist. Tänapäevased uuringud piiride teooria kohta keskenduvadki suuresti integreerimise ja segmenteerimise teooriatele ning Clark'i (2000) piiride käsitlustele.

Ülekande teooria (*spillover theory*) järgi on töö- või koduelus toimuval võime teineteist mõjutada ehk kodus toimuv mõjutab inimese tööelu ja vastupidi. Ülekanne juhtub siis, kui töötaja viib oma positiivsed või negatiivsed emotsioonid ja hoiakud tööelust kodusesse ellu ja kui emotsioonid ja tunded kantakse kodust uuesti tagasi tööellu. (Voydanoff 2004) Madalama töö ja kodu rollide integratsiooniga töötajad (ehk kelle töö ja kodu rollid on teineteisest eraldi) on koduelus oma töö saadud kogemustest nõrgemalt mõjutatavad. Töötajad, kellel töö ja kodu rollid on tihedalt seotud, on altimad arutama töö saadud kogemusi oma kaaslasega pärast tööd ning sellest tulenevalt on neil igapäevaselt tugevam side töö- ja koduelu vahel. Suundade osas on leitud, et töölt tulenev stress kandub üle kodusesse ellu rohkem kui koduelu stress kandub üle tööellu. (Ford *et al.* 2007) Samas hindavad inimesed koduelust tulenevat stressi oluliselt kriitilisemaks.

Seda, kuidas ülekanded ühest sfäärist teise mõjutavad töö- ja koduelu vahelist tasakaalu, uurisid mitme suuna kaudu Grzywacz ja Marks (2000), jaotades erinevate tegurite mõju

töö- ja koduelu tasakaalule neljaks: negatiivne ülekanne töölt kodule, positiivne ülekanne töölt kodule, negatiivne ülekanne kodult tööle, positiivne ülekanne kodult tööle. Töö- ja koduelu vaheliste suhete uurimine keskendub peaaegu alati mõlemale suunale ja seda võib pidada üheks suhet iseloomustavaks näitajaks.

Palju kasutust leidnud raamistik mõistmaks töö ja pere sidusust ning erinevate rollide mõju inimesele, on rolli teooria (*Role Theory*). Mitmetest teoreetilistest perspektiividest arendatud uurimismudel kirjeldab kindlat tüüpi nõudmisi rollidele, mis on sidususe, käitumise ja ajapõhised. (Greenhaus, Beutell 1985) Samuti spetsiaalseid suhteid, mille kaudu töö ja koduelu rollid on teineteisega seotud – ülekandeeffekt, hüvitis, konflikt ja sekkumine (Carlson *et al.* 2000). Kui isik ei suuda leida tasakaalu töö- ja koduelu vahel, siis ta kogeb rollisest konflikti (Illies *et al.* 2009). Nõudmised rollidele kajastuvad suhetes ehk juhul kui nõudmised ei vasta olukorrale, tekib konflikt.

Töö- ja koduelu alaseid uuringuid saab rollide käsitlest ja sfääride vastandamisest tulenevalt jagada kaheks – lähtuvalt suunast (töö-kodu ja kodu-töö) ning seose tüübist ehk konflikt ja rikastamine (Padhi, Pattnaik 2013). Lisaks käsitletakse tihti ühe seose liigina tasakaalustamist. Olgugi, et perekonna ja töö defineerimine on ajas muutunud, siis nende kahe sfääri vahel piiriületajana oma ressursside jagamine jääb alati samaks.

## **1.2. Töö- ja koduelu konflikt, rikastamine ja tasakaal nende allikate perspektiivist**

Käesolevas alapeatükis käsitletakse töö- ja koduelu teooriaid, mis põhinevad suhete liikidel – konfliktil, rikastamisel ja tasakaalul. Rantanen *et al.* (2013) on rõhutanud, et paljud uurijad on jäänud hätta tasakaalu defineerimisel, uurides tegelikult konflikti ja rikastamist ehk positiivset ja negatiivset ülekannet töö- ja koduelu vahel. Sama kitsaskoha on toonud välja ka Greenhaus *et al.* (2003), kelle hinnangul on probleemiks, et tasakaalu otsimine on esitatud kui peamine lahendust vajav probleem. Järgnevalt peatutakse sellel teemal täpsemalt.

Valcouri (2007) poolt loodud definitsioonis on tasakaal üldine rahulolu tase ning põhineb isiku hinnangul sellele, kui hästi ta saab hakkama töö- ja koduelu rollide sobitamisega. Valcour'i lähenemine on tunnustatud seetõttu, et keskendub nii positiivsetele

kui negatiivsetele tagajärgedele (*Ibid*: 1517). Definiitsiooni tugevuseks on, et töö- ja koduelu tasakaalu ei tõsteta peamiseks uuritavaks suhteks. Tasakaalu tuleb pidada teist järku teguriks, kus esimest järku ehk kirjeldavad tegurid on konflikt ja rikastamine. (Brough *et al.* 2014) Tasakaalu saab seega pidada üheks töö- ja koduelu seose liigiks, mis illustreerib ideaalset seisundit. Sealjuures ei saa aga tasakaalu uurimiseks nimetada vaid konflikti ja rikastamise käsitlemist.

Tasakaalustamise vajaduse on fookusesse toonud erinevad teooriad. Üheks selliseks võib pidada ressursinappuse teooriat (*Scarcity Theory*), mille järgi inimese ressursid ajale, energiale ja tähelepanule on piiratud. Juhul kui inimene suunab oma tähelepanu ühele sfäärile, jääb tal vähem vabu ressursesse teise sfääri jaoks. (Greenhaus, Beutell 1985) Paljud töö- ja koduelu uuringud põhinevadki sellel eeldusel, et ühele sfäärile keskendumine avaldab koheselt negatiivset mõju teisele. Seda tüüpi lähenemise tõttu on paljud uurijad pikalt eiranud rollide võimet teineteist täiendada.

Tasakaalu on defineerinud ka Marks ja MacDermid (1996), nende hinnangul on see isiku täielik seotus rollidega mõlemas sfääris. Sellisel juhul on tegu positiivse tasakaaluga. Vastukaaluks on nende hinnangul negatiivne tasakaal, mille korral ei olda seotud kummagi rolliga oma elus. Eelnevas alapeatükis avatud rolliteooria loojad on samamoodi defineerinud tasakaalu läbi kahe sfääri omavahelise seotuse. Clark (2000) on tasakaalu defineerinud läbi kahe võrdse komponendi – sisendi ja väljundi. Sisendid on isiklikud vahendid, mida kantakse igasse rolli. Tasakaal tähendab sellisel juhul nii töö- kui koduella võrdselt panustamist nii aja, sidususe kui ka pühendumuse kaudu. Kõrge panustamise taseme juures on positiivne tasakaal ja madala panustamise taseme juures negatiivne. Teiseks tasakaalu komponendiks on väljundid ehk töö ja kodu rollidest saadud tulemused, millega mõistena on tihedalt seotud rahulolu. (Clark 2000) Positiivne tasakaal väljundite juures on suhteliselt kõrge rahulolu tase töö- ja koduelu rollidega ning negatiivne tasakaal on suhteliselt madal rahulolu tase mõlema rolliga. Teooria kitsaskohaks on asjaolu, et selle kohaselt on raske ette kujutada tasakaalustatud isikut, kes näiteks ajaliselt on tööga rohkem seotud kui koduga.

Frone (2003) ja tema koolkond eeldab, et tasakaal on olukord, kus töö- ja koduelu vahel konfliktid kas puuduvad või need kaks sfääri rikastatavad teineteist. Selle teooria järgi on töö- ja koduelu konflikt ja rikastamine sirge kaks vastandlikku otspunkti ja nende

kooseksisteerimine ei ole võimalik. Samas teised uurijad väidavad, et töö- ja koduelu konflikt ja rikastamine võivad omada ristuvat suhet ehk koos eksisteerida. (Greenhaus, Powell 2006) Viimane eeldus on leidnud hilisemas kirjanduses oluliselt rohkem käsitlust, kuna inimene on võimeline tajuma nii konflikti kui rikastamist samaaegselt.

Greenhaus *et al.* (2003) on oma teoorias töö- ja koduelu tasakaalu jaganud kolmeks erinevaks allikaks: aja, seotuse ja rahulolu põhiseks. Tasakaalu olemasolu neis allikates saab mõõta läbi selle, kuivõrd inimesed panustavad mõlemasse ajaliselt ning on seotud ja rahulolevad oma rollidega nii töö- kui koduelus. Kui varasemalt uuriti tasakaalu olemasolu või puudumist, siis Greenhaus *et al.* (2003) leiavad, et töö- ja koduelu tasakaalu uurides on võimalikud kolm suunda: positiivne tasakaal, negatiivne tasakaal või tasakaalutus. Näiteks kui uuritav vastab madalalt väitele „ma annan endast palju kõiges, mis ma teen“, on selleks mitu põhjust. Ta kas annab endast vähe kõiges, mis ta teeb (negatiivne rolli tasakaal) või annab ühte rolli palju enam kui teise (rolli tasakaalutus). (Greenhaus *et al.* 2003: 512) Jällegi on raske ette kujutada tasakaalu saavutamist kui inimene on rohkem rahul ühe või teise osaga oma elus. Seetõttu antud tasakaalu käsitlus ei anna kõige paremini edasi reaalselt olukorda. Võttes kõige lihtsama näite – kui näiteks inimene panustab enam tööellu, siis võib ta sellest olenemata hinnata oma elu vägagi tasakaalus olevaks, kuna tema eesmärk on töö ja mitte kodu. Samuti ei arvesta Greenhaus *et al.* (2003) mudel ka osaajaga tööd, mille valinud panustavadki vähem töösse, kuid mis ei välista tasakaalu nende jaoks. Ka mitmed teised autorid ei hinda seda lähenemist parimaks ja sellest tulenevalt on välja pakutud, et tõhus tasakaalu definitsioon peaks sisaldama rolli olulisust igast indiviidist lähtuvalt (O’Driscoll *et al.* 2007). Indiviidi võib töö- ja koduelu alastes suhtes pidada peamiseks vastutuse kandjaks ning muudatuste tegijaks, kuid selle kõrval ei saa unustada, et teda ümbritsevas sfääris on veel osalisi, kellel on oma mõju piiriületajale.

Kui eelnevad tasakaalukäsitlused keskendusid indiviidile ja tema rollidele, siis Grzywacz ja Butler (2005) on defineerinud töö- ja koduelu tasakaalu kui rolliga seotud ootuste saavutamise. Ootused ja nende täitmine ei ole tegevus, millega indiviid üksinda hakkama saab, vaid on läbi räägitud ja jagatud piirivalvuritega nii töö- kui kodusfääris. Tasakaalu saavutamine on dünaamiline protsess, mis nõuab piiriületajalt suhtlemist ja läbirääkimist mõlemas sfääris seotud osalistega. (Thomas 2014) Nende käsitlused on

olulised, kuna rõhuvad asjaolule, et töö- ja koduelu tasakaal (või selle puudumine) ei ole vaid indiviidispetsiifiline, vaid selles mängivad mõlemas sfääris olulist osa ka mõjutajad ja kaaslased.

Erinevaid definitsioone võrreldes on Reiter (2007) hinnangul kõige asjakohasemaks olukorda arvestav määratlus ehk arusaam, et inimesed kasutavad erinevaid meetmeid oma töö- ja koduelu tasakaalustamiseks ning see oleneb nii olukorrast töö- ja koduelus, kaaslastest kui ka inimese enda väärtustest. Tasakaalu definitsioon käesoleva töö autori hinnangul on ideaalist lähtuv seos, mistõttu nõustub autor Reiter (2007) tasakaalu käsitlusega. Eelnevale käsitlusele tuleks lisada veel Valcour (2007) ja Brough *et al.* (2014) lähenemine, mis ütleb, et peamiseks on vaadata konflikti ja rikastamist, sest läbi nende on võimalik avada tunduvalt rohkem seoseid. Alles seejärel tuleks keskenduda inimese hinnangutele tema töö- ja koduelu tasakaalu kohta.

Konflikt ja rikastamine nagu ka tasakaal on mehhanismid, millega mõõta töö- ja koduelu teineteisega suhestumist (Carlson *et al.* 2000). Suurem osa teoreetilistest käsitlustest ja uuringumudelitest on saanud alguse konflikti uurimisest (Greenhaus, Beutell 1985). Rikastamine kui positiivne seos töö- ja koduelu vahel on lisandunud kirjandusse hiljem.

Töö- ja koduelu konfliktist räägitakse juhul, kui kohustused ühes sfääris segavad või vähendavad isikul võimet saada hakkama kohustustega teises sfääris. Suurem osa konflikti uurijaid on keskendunud kas olukorra kirjeldusele, töö- ja koduelu korraldusele või siis demograafilistele näitajatele, mõned ka rollidele (Eby *et al.* 2005; Frone 2003). Laiemas plaanis võib uurimisvaldkonnad konfliktialases kirjanduses jagada kaheks. Üks osa uuringutest keskendub töö- ja koduelu konfliktile kui rollikonfliktile (nt Greenhaus, Beutell 1985; Marks, MacDermid 1996; Voydanoff 2004; Clark 2000). Teine osa kirjandusest keskendub konflikti suunale ehk kas see on kodult tööle või töölt kodule (nt Carlson *et al.* 2000; Frone *et al.* 1992). Eriti just suundadest tulenevaid seoseid on kasutatud andmaks nõu, kuidas ühes või teises sfääris paremini toime tulla ning mida saaksid lisaks piiriületajatele teha teised sfäärides paiknevad tegelased.

Greenhaus ja Beutell (1985) olid esimesed, kes uurisid töö- ja koduelu vahelist konflikti nii, et eristasid kolm peamist konflikti allikat, milleks on aja-, pinge- ja käitumispõhine konflikt. Neid konflikti allikaid on edasi uurinud väga paljud erinevad autorid (Carlson

*et al.* 2000; Eby *et al.* 2005; van Steenbergen *et al.* 2007 jt), kes on tõestanud, et konflikti liigid on teineteisest eristatavad. Hiljem lisas Greenhaus (1988, viidatud Greenhaus *et al.* 2006 vahendusel) ka neljanda konflikti allika, milleks on psühholoogiliste tundmuste ülekanne ühest sfäärist teise. Seda põhjusel, et teised konflikti allikad ei kajasta üht peamist probleemi, milleks on asjaolu, et olenemata piiride tugevusest ning töö- ja koduelu eraldatusest, on mõtetel ja tunnetel võime liikuda üle piiride kaasa. Kahe suuna sünteesimisel esile tulnud konflikti allikad avatakse alljärgnevalt.

Ajapõhist konflikti iseloomustab asjaolu, et ühes rollis veedetud aeg ei võimalda samaaegselt panustada teise rolli ehk konkureeritakse sama ajaressursi pärast. Ajaga seotud nõudmised muudavad füüsiliselt võimatuks samal ajal kahes kohas korraga olemise. Väga mitmed töö- ja koduelu vaheliste suhete uurijad on kinnitanud, et tööle pühendatud aja maht on negatiivses seoses töötaja töö- ja koduelu rollidega (Beauregard 2006; Grzywacz, Marks 2000; Darcy *et al.* 2012; Kinnunen *et al.* 2006). Ajast tulenev töö- ja koduelu konflikt puudutab tõenäolisemalt neid töötajaid, kellel on ebatraditsiooniline tööaeg, kes töö tõttu palju reisivad, teevad ületunde ja kelle töögraafik paindlikkust ei võimalda – kõik need tegurid suurendavad või fikseerivad aega, mis kulub tööle ja mida ei saa pereelu tegevuste jaoks kasutada (van Steenbergen *et al.* 2007). Perekondades, kus tööl viibiva vanema jaoks piiriületus ei ole lihtne, tekib tihtipeale konflikt seoses võimaluse puudumisega vajamineval hetkel koduelus abiks olla: lapse haigestumine, perekonnasündmused, ühistegevused, sünnipäevad jms. Konfliktid seoses kodueluga aga omakorda mõjutavad hakkamasaamist tööelus.

Pingepõhine konflikt tekib olukorras, kus ühes sfääris tekkinud pinge mõjutab tegutsemist ja hakkamasaamist teises. Tööstressorid võivad tuua kaasa pinges oleku, ärrituse, kurnatuse, meeleolulanguse ja eemaldumise soovi, mille tõttu on keeruline olla tähelepanelik partner, hooliv lapsevanem või toetav sõber (Greenhaus, Beutell 1985). Pingest tulenev töö- ja koduelu konflikt on intensiivsem neil töötajatel, kelle töö on emotsionaalselt, füüsiliselt või vaimselt väga nõudlik, kelle töökeskkond muutub pidevalt või kes täidavad tüütuid ja rutiinseid ülesandeid (van Steenbergen *et al.* 2007). Samas võivad tunda mõned töötajad, kellel on keeruline suhe oma partneri, lastega või kellel perekonnad ei aita ega toeta neid, et koduelu stress hakkab häirima nende tööelu.

Negatiivsete tegurite esinemine ühes või teises sfääris võib tuua kaasa emotsioonide ülekandumist.

Käitumispõhine konflikt tekib olukorras, kus käitumised, mis ühes rollis on kasulikud ja sobivad, on teises rollis kasutamiseks kohatud. Tekib olukord, kus spetsiifilised käitumistavad, mida oodatakse ühes valdkonnas (nt tööl) ei sobi kokku käitumistega, mida oodatakse teises valdkonnas (nt kodus). Inimesed kes on pikalt kodust eemal harjuvad ära teatud käitumistega ühes sfääris ning hiljem on neil raskusi enese kiire kohandamisega uues olukorras. Näiteks töömehed, kes veedavad kuu aega Soomes ehitusel, ei oska tagasi tulles perekonnaga kohaneda, sest pikaajaline vaid meestevaheline käitumine on teistsugune kui kodus naise ja lastega. Viimased vajavad soojust ja hellust, mida töösfääris ei olda harjutud jagama. (Pukkonen 2011) Käitumisest tulenevad konfliktid on suuresti seotud piiride paksusega ehk juhul kui töö- ja koduelu on väga segmenteeritud, siis rollide erinevus on nii suur, et üleminek ühest sfäärist teise nõuab pingutust.

Psühholoogiline konflikt, mis Greenhaus ja Beutell (1985) käsitlest sisuliselt täiendab, on defineeritud kui psühholoogiline sidusus ja mõtted ühes sfääris, samal ajal kui tegutsetakse teises. Selline olukord takistab inimesel täielikult ühele rollile keskendumast (Frone 2003). Seda tüüpi konflikti on uuritud üpris vähe, kuid tihtipeale tekitab see palju probleeme. Näiteks Pukkonen (2011) läbi viidud intervjuudest selgus, et kui töölähetusi tegevad inimesed suudavad paljud stressorid välja lülitada, siis psühholoogiliste tegurite välja lülitamine on oluliselt keerulisem. Tujude ülekandumist uurinud Illies *et al.* (2009) leidsid, et inimesed, kes on üldiselt tööelus vähem rahul, on vähem rahul ka koduelus ning vastupidi. See ilmestab psühholoogiliste konflikti allikate ülekandumist ühest sfäärist teise.

Tänapäevases töömaailmas nõuab suurem osa töödest inimeselt endalt piiride paika panekut ning töö- või koduelule fookuseerimise otsustamist. Selles aitab näiteks koduses elus perekonna olemasolu ehk inimesed, kelle tõttu peab piiriületaja oma aega rohkem planeerima. Konflikti kõrval rikastamist ehk töö- ja koduelu alaseid positiivsete suhete võimalusi kirjeldatakse alljärgnevalt. Töö- ja koduelu alases kirjanduses tõi Crouter (1984) esmakordselt välja võimaluse, et lisaks konfliktile on nende kahe sfääri suhetes ka positiivseid külgi ning nimetas selle positiivseks ülekandeks (Padhi, Pattnaik 2013).

Töö- ja koduelu suhted läbi rikastamise teooria on tõestanud, et koduse elu (sõprade, partneri, laste ja perekonna) omamine võib töö sfäärile hoopis kasulik olla, aidates kaasa töötaja ressursside suurendamisele, samadel alustel nagu eelpool mainitud konflikti teoorias võis see olla probleemide tekkimise aluseks.

Mitmed uurijad, kes nõustuvad, et varasem konfliktile keskendunud lähenemine on kallutatud väljas, asusid pakkuma lähenemisi, mis tunnistasid töö- ja koduelu rollide kombineerimise positiivset mõju (nt Frone 2003; Greenhaus *et al.* 2003; Grzywacz, Butler 2005). Selleks on kasutatud peamiselt nelja erinevat terminit – rikastamine, positiivne ülekanne, edendamine ja soodustamine. Van Steenbergen *et al.* (2007) kohaselt on mõisted küll sarnased, kuid sisuliselt on neid võimalik üksteisest eristada. Nende autorite hinnangul töö- ja koduelu vahelise suhte läbi rikastumine (*enrichment*) tähendab olukorda, kus ühes rollis tekkinud ressursid mitte lihtsalt ei kandu üle, vaid tekitavad positiivse efekti ja parandavad sooritustaset. Töö- ja koduelu vaheline positiivne ülekanne (*positive spillover*) rõhutab meeleolude, väärtuste, käitumise ja oskuste ülekannet, mille tulemusena kaks rolli muutuvad teineteisega sarnasemaks. Töö- ja koduelu edendamine (*enhancement*) rõhutab õppimist ning elus kasulike ressursside ja kogemuste omandamist, läbi mille üks roll aitab teises rollis raskel hetkel hakkama saada. Töö- ja koduelu vastastikuseks soodustamiseks (*facilitation*) nimetatakse positiivset mõju siis, kui ühes rollis tekib kasu, mis aitab kaasa teises rollis. (van Steenbergen *et al.* 2007) Kõik need positiivse ülekande vormid seostuvad otseselt konfliktiteoorias välja toodud konflikti allikatega ning aitavad omakorda kirjeldada nende sisu.

Greenhaus ja Powell (2006) kirjeldasid oma uuringus kolme võimalust, kuidas kodu ja perekond on tööle otseselt kasulikud olles enesetäienduse, austuse ja energia allikas. Näiteks koduelust saadav motivatsioon ja oskused, mida tööelus rakendada või pereliikmete ekspertsus mõnes teises valdkonnas, kus inimene ise nii pädev ei ole. Kolmandaks positiivseks teguriks on kontaktid ehk sotsiaalne kapital, mis tekitavad inimese ellu nii töö- kui koduelu kaudu ning mida samuti on võimalik positiivselt tööelus rakendada.

Greenhaus ja Powell-iga paralleelselt uurisid van Steenbergen *et al.* (2007) sarnaselt allikapõhisele konfliktikäsitlusele sama nelja tüüpi töö- ja koduelu rikastamise allikat – aja-, pinge-, käitumis- ja psühholoogilapõhist. Pinge- ja käitumispõhine rikastamine on olukord, kus ühest sfäärist teise liikudes tajub inimene, et tal on tänu esimesele rohkem energiat ja



tahtmist asjadega teises sfääris tegeleda. Ajapõhine rikastamine on olukord, kus mõlema sfääri olemasolu paneb ajalised raamid ja piirid, mis annavad võimaluse mitmekülgsemaks eluks. Käitumispõhine rikastamine seisneb käitumismaneeride positiivses ülekandes ühest sfäärist teise ja illustreerib suuresti sfääride sarnasust või erinevust. Psühholoogiline rikastamine annab võimaluse seada piirid nii, et mõtted ja tunded ühest sfäärist teise üle ei kanduks.

Grzywacz ja Marks (2000) leidsid uuringu tulemusena, et töö ja kodu ülekanded (nii positiivne kui negatiivne) on vastanduvad ja omavad erinevaid korrelatsioone. Teised uuringud on aga tõestanud, et seoste olemus võib olla ka samasuunaline ja korrelatsioonid samad (Greenhaus, Powell 2006). Greenhaus ja Powell (2006) on esitanud teoreetilise mudeli, mis illustreerib juhtusid, mil suhe konflikti ja rikastamise vahel on vastanduv ja millal samasuunaline, kuid nad ei testinud seda mudelit empiiriliselt. Konflikti, rikastamise ja tasakaalu kokkuvõtteks on Greenhaus *et al.* (2012) oma hilisemates uuringutes väitnud, et kui töö- ja koduelu suhetes on eristatavad konflikt ja rikastamine, siis omaette eristatav on ka tasakaal kui ideaalse suhte liik. Samas rõhutavad uuringute läbiviimise vajalikkust antud teemal, et olla tulemuses kindlad.

Kuigi tasakaalustamist on uuritud töö- ja koduelu seostest kõige enam, siis on konflikt ja rikastamine need, mis aitavad töö- ja koduelu vahelisi seoseid kõige paremini esile tuua. Konflikti ja rikastamist saab omakorda avada läbi nelja neid loova allika, mida eespool kajastati.

### **1.3. Töö- ja koduelu seoseid kujundavad tegurid**

Eelmised alapeatükid käsitlesid peamiselt töö- ja koduelu sfääre ja rolle ning töö- ja koduelu vahelisi suhteid ja nende allikaid. Antud alapeatükk keskendub teguritele ehk neile näitajatele, mis avaldavad mõju töö- ja koduelu suhete allikatele tekitades erinevate allikate kaudu konflikti või rikastamist. Ahmad (2008) on jaotanud töö- ja koduelu suhetele mõju avaldavad tegurid kolmeks suuremaks kategooriaks: indiviidiga, koduga ja tööga seotud teguriteks. Sama tegi ka Byron (2005), kes konfliktialast kirjandust uurides leidis, et tööga seotud tegurid on enam seotud töölt kodu suunalise konfliktiga kui kodult tööle suunalisega. Koduelu kirjeldavad tegurid seostuvad seevastu kodult

tööle suunaga enam kui töölt kodule suunaga. Isikupõhised tegurid (Byron'i uuringus sugu ja sissetulek) omavad samaväärset seost mõlema suunaga ja paljudel juhtudel seos puudub.

Järgevad alapeatükid jaotuvad sarnaselt Ahmad (2008) käsitlusele ehk tegurid on jaotatud isikut kirjeldavateks (sugu, vanus, perekonnaseis, haridus, väärtused), koduelu kirjeldavateks (laste olemasolu ja vanus, abiliste olemasolu ja kaaslase töökoormus) ja tööelu kirjeldavateks (töökoormus, tööstaaž, positsioon, lähetused ja paindlikkus). Isikupõhistest teguritest on kõige enam uuritud soolisi erinevusi, kuid tulemused on üsna vastandlikud. Mõned uurijad on leidnud, et mehed tajuvad suuremat konflikti, teised omakorda, et naised, ning lisaks neile on oluline hulk uuringuid, kus soo lõikes erinevusi ei suudeta tuvastada. (Byron 2005; Eby *et al.* 2005) See on põhjustatud ühtsete mõõdikute puudumisest.

Erinevusi tuvastasid Henley ja Lambert (2014), aga ka van Steenbergen *et al.* (2007), nende uuringutest selgus, et naised kogevad meestest rohkem pingepõhist ja psühholoogilist töö-kodu suunalist konflikti. Samas leidsid Henley ja Lambert (2014) ka, et naised kogevad meestest enam töö- ja koduelu vastastikust rikastamist. Naised hindasid nii aja-, käitumis- kui ka psühholoogiliste tegurite põhiste töö-kodu suunalist rikastamist kõrgemalt kui mehed ja esimese kahe puhul ilmnes ka kodu-töö rikastamise suunal sooline erinevus.

Soolisest erinevusest lähtuvalt rikastamise uurimisel on leitud, et naised, kellel on valikuvõimalus kodu kõrvalt tööd teha, on rahulolevamad. Naistel avaldab mõju just kodult tööle suunaline rikastamine ehk kodune tegutsemine paneb töötamist rohkem nautima. (van Steenbergen *et al.* 2007) Thoits (2003) on tulemust põhjendanud sellega, et naiste jaoks on töö valikuline roll ja pole kohustus, sest nende ajalooline roll on olnud pigem kodune. Meeste elus on valdavalt kesksel kohal töö, naistel, eriti laste olemasolul, on kesksmaks koduelu.

Groysberg ja Abrahams (2014) on keskendunud töö- ja koduelu tasakaalule ning leidnud, et töö- ja koduelu tasakaal on nii meeste kui naiste jaoks võrdselt tähtis komponent isiklikus elus edukas olemise hindamisel. Naisjuhtidel on isiklikud saavutused ehk millegi erilise loomine, hea meeskond, teiste austus ja kirk töö vastu olulisemad töö-

alase edukuse näitajad, kui meeste jaoks. Ainuke, mida mehed võrreldes naistega olulisemaks pidasid, oli pidev õppimine ja väljakutsed. (Groysberg, Abrahams 2014) Ka isikliku elu edukuse osas leidsid mehed rohkem kui naised, et see tähendab õppimist ja arengut. Erinevalt meestest, ei leidnud naised, et isikliku elu edukus on mõõdetav läbi rahalise edu. (Groysberg, Abrahams 2014) Sugude lõikes on erinevusi otsitud kõige enam, kuna eeldatakse naistel kõrgendatud konflikti taset, kuid paljudel juhtudel ei ole see kinnitust leidnud.

Töö- ja koduelu vahelisi seoseid haridustaseme lõikes on uuritud tunduvalt vähem. Ahmad (2008) vaatas haridustaseme ning töö- ja koduelu vahelisi seoseid. Tema uuringu selgus, et magistri- või doktorikraadiga vastajad hindasid nii töölt kodu suunalist kui ka kodult töö suunalist konflikti kõrgemalt kui need, kellel oli keskharidus. Huviavaks haridustaseme erinevusest ilmnenu seoseks on see, et mida haritum on paar, seda suuremat osa kodusest majapidamisest ja vanemaks olemisest kannab mees (Burghes *et al.* 1997). Kõrgelt haritumad ja suurema sissetulekuga naistel on koduelus võrdsem tööjaotus, aga meeste puhul samade näitajate esinemisel selline muster välja ei jooknu (Casinowsky 2013). Henley ja Lambert (2014) on toonud välja tendentsi, et madalama haridustasemega inimesed tundsid madalamat töö- ja koduelu konflikti ning tajusid vähem stressi. Mitmete erinevate valdkondade uuringute põhjal võib öelda, et kõrgharitud inimesed on uuringutes kriitilisemad.

Vanus on tihedalt seotud erinevate näitajatega, mis iseloomustavad elustaadiume ning töö- ja kodueluga seotud teisi tegureid, nagu näiteks lapsed ja perekonnaseis. Groysberg ja Abrahams (2014: 63) rõhutavad tehtud uuringute kokkuvõttes, et noored inimesed tunnevad tihti nagu juhiks oma elus kõike, seda eriti laste puudumisel. Mida enam aga lisandub inimese ellu teisi, kes hakkavad temast sõltuma, muutub töö- ja koduelu vaheliste suhete otsimine olulisemaks ja kriitilisemaks.

Vanus aitab kirjeldada ka põlvkondade erinevusi. Tänapäeval koosneb tööjõud isikutest, kes kuuluvad nelja generatsiooni: traditsiooniline (sündinud 1925-1945), beebibuumi (sündinud 1946-1964), X (sündinud 1965-1981) ja Milleeniumi ehk Y põlvkond (sündinud 1982-1999). Uuem ehk Z põlvkond on alles õpilased. Uuringud on leidnud mitmeid põlvkondade vahelisi erinevusi isikuomadustes, hoiakutes, vaimses tervises ja käitumises X ja Y põlvkondade kohta öeldakse, et nad „töötavad, et elada“, samas kui

beebibuumi põlvkonna inimesed „elavad, et töötada“. Beebibuumi põlvkonna inimesed panid suurt rõhku noorelt karjääri tegemisele, kuid tänapäeva noored panevad enam rõhku sellele, et töö oleks kooskõlas isikliku eluga. Näiteks eeldavad nad töökohalt enam paindlikkust, kaugtöö võimalusi, võimalust käia poole kohaga või jätta töö mingiks perioodiks teisejärguliseks eesmärgiga veeta aega lastega (või minna reisima või veeta aega sõpradega). On arutletud, et tasakaal töö- ja koduelu vahel on fundamentaalse väärtusega just X ja Y generatsiooni töötajatele. (Twenge *et al.* 2010). Seega vanuse osas võib eeldada, et töö- ja koduelu konflikti ning rikastamist teadvustavad endale enam töötajad, kes on 2016. aastal vanuses 20-40 aastat.

Ten Bummerhuis ja van der Lippe (2010) uurisid töö- ja koduelu tasakaalustamise efektiivsust lähtuvalt inimese perekonnaseisust, s.t võrdlesid vallalisi, partnerit omavaid ning laste ja partneriga töötajaid. Vallaliste jaoks oli kasu erinevatest töö- ja koduelu tasakaalu soosivatest töötingimustest teistest suurem ning nad olid oma töö- ja koduelu tasakaalustamisega rohkem rahul. Casper *et al.* (2007) on samas leidnud, et koduelus kaaslase omamine aitab paremini kohustustega toime tulla ning sellel on töö- ja koduelu vahelistele suhetele positiivne mõju. Kuna perekonnaseis on tihti seotud koduelus suurema hulga isikutega ja lastega, siis on loogiline saadud tulemus, et vallalised ja elukaaslast omavad inimesed oma töö- ja koduelu vahelise suhtega rohkem rahul kui abielus olevad inimesed, kellel eeldatavasti on kodus ka lapsed.

Isikut kirjeldavatest teguritest on veel väärtused, millel on leitud seos isikupõhiste hinnangutega töö- ja koduelu vahelistes suhetes. Psühholoog Milton Rokeach, kes on loonud ühe maailmas enim käsitletud leidnud väärtuste teooria, on öelnud, et mikrotasandil on iga isiku suhe teda ümbritsevasse mõjutatud tema väärtuste süsteemist (Rokeach 1974). Seega määravad töö- ja koduelu vahelise suhte isiku väärtushinnangud. Väärtushinnangute teooria kohaselt peegelduvad need iga inimese tegevustes, kuna nendest lähtudes valitakse käitumisviise. Seega igal inimesel on oma väärtushierarhia, mille järgi ta instinktiivselt käitub. Rokeach (1974) käsitleb väärtusi kui indiviidi suhteliselt muutumatuid veendumusi, uskudes, et teatud käitumisviisid ja/või (lõpp)eesmärgid on vastava isiku jaoks soovitatavad või sotsiaalselt eelistatavad. Rokeach kasutab kahte mõistet – põhiväärtused (*terminal values*) ja instrumentaalsed väärtused (*instrumentaal*

*values*), millest esimesed on nii-öelda lõppeesmärkide tähenduses ja viimased näitavad soovitud viise, kuidas eesmärkideni jõuda.

Väärtuste peamine omadus on see, et need on püsivad ja muutustele resistentsed. Need aitavad juhtida hoiakuid ja käitumisi ning aitavad määratleda, mis on isiku jaoks oluline (Corr *et al.* 2008: 245). Autorid on seisukohal, et väärtused määravad, kuidas vajadused on täidetud koduelus, tööl ja ühiskonnas. Chusmir ja Parker (1991), kasutades Rokeachi (1974) põhiväärtusi ja instrumentaalseid väärtusi, leidsid, et meestel ja naistel on sarnased väärtused, kui räägitakse tööelust, kuid nende väärtused erinevad, mõeldes isiklikule elule (Crooker *et al.* 2002). Whitely ja England (1977, viidatud Carlson, Kacmar 2000 vahendusel) olid esimesed, kes kasutasid väärtuste skaalat töö- ja koduelu uuringutes. Nende loodud mõõdiku põhjal tegid oma uuringu Carlson ja Kacmar (2000), kelle uuring on üks vähesi, mis kajastab töö- ja koduelu vahelisi suhteid lähtuvalt isiku väärtushinnangutest, tuues välja, et erinevused töö- ja koduelu konfliktides põhinevad isikute enda väärtustel. Kui töö on isiku jaoks kesksel kohal, siis koduelu muutujad omavad olulist mõju suunal kodult tööle ja kui perekonda hinnati kõrgemalt, siis tööelu muutujad omasid olulist mõju suunal töölt kodule. Uuring ei püstitanud kindlaid hüpoteese, kuid vaatas töö ja kodu kesksuse seoseid tasakaalu ja konflikti tajumisega. Ka Chernyak-Hai ja Tziner (2016) on oma kahe uuringu põhjal kinnitanud hüpoteesi, et töö- ja koduelu konflikt on seotud inimese isiksuseomadustega.

Corr *et al.* (2008), kelle uuring põhineb paljuski Carlson ja Kacmar (2000) poolt tehtul, leidsid, et isikud, kes hindavad tööd olulisemaks kui kodu või vastupidi, käituvad konfliktide ja nende võimalike tagajärgedega erinevalt. Näiteks inimesed, kes pidasid töö rolli enda jaoks olulisemaks kui kodu rolli, pidasid töölt kodu suunaliste konfliktide põhjustajaks kodust sfääri. Sellest tulenevalt väitsid nad, et inimene kipub konflikti põhjuse omistama sfäärile, mida ta enda elus vähemoluliseks peab. Isikud, kes hindavad aga kodu rolli olulisemaks kui töö rolli, omistavad konflikti põhjused töö rollile ja näevad töö lõpetamist kui alternatiivset meetodit, et vähendada töölt kodu suunalist konflikti taset. Lisaks väidavad nad, et mõned isikud on konfliktidega toimetulemisel paremad ning ei lase konfliktil kahjulikult mõjutada oma suhtumist ja käitumist. Juhid, kes omavad töötajate väärtuste kohta teavet, saavad aru, et erinevate väärtustega töötajate käitumine ei pruugi olla samasugune.

Koduelu iseloomustavatest teguritest on laste olemasolu, nende arvu ja vanust seoses töö- ja koduelu suhetega palju uuritud. Erinevates töö- ja koduelu uuringutes on leitud, et igasugune hooldamisalane vastutus on töö- ja koduelu tasakaaluga valdavalt negatiivselt seotud. Kui lastele eelneval perioodil elavad paarid võrdõiguslikumalt ehk töö ja kodu rolle kantakse meeste ja naiste vahel võrdselt, siis laste saamisega tulevad koheselt koduella üle traditsioonilisemad soorollid (Casinowsky 2013: 313). Selline tendents avaldub valdavalt ka praegu, kuigi väikesed muutused antud vallas toimuvad. Eestis läbi viidud uuringu põhjal märgiti personalijuhtide poolt ära trend, kus järjest enam mehi lähevad lapsehoolduspuhkusele (OÜ InCase 2014) ehk paljud perekonnad teadvustavad naiste probleemi ja sellega on hakatud aktiivsemalt tegelema.

Duxbury ja Higgins (2003) on leidnud Kanada töötajaid uurides, et nii mehed kui naised, kellel on hoolealuseid, tajuvad kõrgemat töölt koju suunatud konflikti. Henley ja Lambert (2014) on leidnud jaemüügi töötajate kohta, et naistel, kellel on märkimisväärne hooldamisalane kohustus, on keerulisem edukalt hakkama saada koduelust tulevate kohustuste ja jaemüügis vajaminevate ajaliste kohustuste täitmisega. Seega nii hoolealuste isikute, laste arv ja nendest tulenevad ettearvamatused valmistavad inimesele koduelust tulenevat olulist stressi (O'Driscoll *et al.* 2007). Koduelu poolt tulevad nõudmised tõusevad nii sellest, kui palju on hoolealuseid isikuid (lapsed, vanad vanemad, väga haiged sugulased ja teised pereliikmed), kui ka olukordadest koduelus, mis nõuavad kohest sekkumist (näiteks lapse sünd, ootamatu haigus jms).

Lisaks laste arvule ja olemasolule mängib olulist rolli, mis vanuses lapsed on. Ahmad (2008) on uurinud naissoost tehasetöölisi ja leidnud, et need, kellel olid alla kolmeaastased lapsed, tajusid oluliselt kõrgemalt töölt kodu suunalist konflikti kui need, kelle lapsed olid vanemad. Samuti leidis Lu (2003), et kõige noorema lapse vanus on seotud töö- ja koduelu vahelise konflikti tajumisega ja laste vanuse kasvamisega stressi olemasolu koduelus vanematel väheneb.

Ten Brummelhuis ja van der Lippe (2010) on püstitanud oma uuringus hüpoteesid lähtuvalt sellest, et perekonna ja lähedaste olemasolu ei ole mitte konflikti tekitaja, vaid aitavad hoopis tasakaalustamisele kaasa. Näiteks tõid nad välja, et üksikud inimesed vajavad enam vaevumärgatavaid töö- ja koduelu vahelisi piire, kuna neil ei ole kodus abilisi. Greenhaus *et al.* (2012) uurisid, et kuidas on seotud perekonna toetus isiku töö-

ja koduelu tasakaaluga. Nad leidsid, et positiivne suhe on perekonna toetuse ja tasakaalustamise tajumisega ehk abistajate olemasolu aitab töölt kodu suunalise konflikti puhul ja osaliselt ka kodult tööle suunalise konflikti puhul. Samas ei ole tehtud kindlaks, kuidas mõjutab töö- ja koduelu suhteid see, kui koduelus on abiks palgalisi inimesi, näiteks lapsehoidjad jms. Samuti ei ole uuringuid, mis kontsentreeruks sellele, kuidas mõjub kaaslase töökoormus. Sellest on räägitud küll kui potentsiaalselt abistajast, kui kodus olev kaaslane ei tööta, seda eriti juhul, kui kodus olev kaaslane on naine, kelle mees teeb töölähetusi. Samas on need olulised uurimisprobleemid, mis väärisksid tähelepanu.

Töö- ja koduelu uuringud, mis käsitlevad seoseid läbi tööelu tegurite, jagunevad valdavalt kaheks. Ühed lähenevad töö- ja koduelu seostele indiviidi rollide kaudu, teised lähenevad organisatsiooni seisukohalt, tuues välja soovitusi töö- ja koduelu tasakaalustamise parandamiseks (Ramarajan, Reid 2013; Chimote, Srivastava 2013). Viimased on valdavalt ülekaalus. Käesoleva uuringu raames ei vaadata tööelu iseloomustavate tegurite hulgas ettevõttega seotud näitajaid, vaid vaadatakse isiku töökoormust, tööstaaži, positsiooni ja lähetuste tegemist kui tegureid, mis mõjutavad töö- ja koduelu suhete allikaid. Ainukese organisatsiooni iseloomustava tegurina vaadatakse paindlikkust.

TNS EMOR (2014) läbi viidud uuringu kohaselt takistavad töö- ja koduelu ühildamist töökoormus ja pikad tööpäevad, töö iseloom, töökoha kaugus kodust, paindumatu tööaeg ja juhtide suhtumine. Uuringus, kus Eesti ettevõtete juhtidel ja personalijuhtidel paluti välja tuua töö- ja koduelu konfliktide võimalikke allikaid, nimetati kõige enam ebatraditsioonilisi tööaegu nagu töö nädalavahetustel, öötööd, hommikul vara või õhtul hilja töötamist ning tööd riigipühadel ja teistel tähtpäevadel, mis ülejäänud pereliikmetel on vabad. Samuti nimetati töö- ja koduelu konflikti allikana hooajaliselt või perioodiliselt muutuvaid töökoormusi ning sagedasi komandeeringuid, mille tõttu töötajad on sunnitud kodust eemal viibima. (OÜ InCase, uuringuaruanne 2014) USAs on Golden *et al.* (2013) näidanud, et kohustuslik ületunnitöö ehk töö tegemine väljaspool selleks ette nähtud tööaega, on väga tugevalt seotud raskustega ajaressursside kasutamisel, et saada hakkama perekonna nõudmistega.

Darcy *et al.* (2012) uurisid erinevaid karjääri staadiume ja läbi selle ka tööstaaži seotust töö- ja koduelu tasakaaluga. Nende uuringus jagati karjäär kolmeks lähtudes vanusest:

varajane karjääristaadium, kui inimene on 18-29 aastat vana, arenev karjääristaadium ehk 30-39 aastat vana, kindlustav karjääristaadium 40-49 aastat ja pensionieelne 50+ aastat. Nad leidsid, et inimesed kõigis karjääristaadiumites tajusid töö- ja koduelu vahelist konflikti. Kõige enam hindasid tasakaalustatust töö- ja koduelu vahel just vanemad, üle 50 aastased ehk pensionieelikud. Kõige madalama hinnangu tasakaalustamisele andsid kindlustavas eas inimesed, kuid ka need, kes olid arenevas karjääristaadiumis. Selline tulemus on tihedalt seotud ka vanusega ning sellega kaasneva perekonnaseisuga.

Sanchez-Vidal *et al.* (2012) on leidnud, et juhtidel ja töötajatel on erinevad võimalused kasutamaks töö- ja koduelu tasakaalustamise meetodeid. Kõrgemal positsioonil inimestel on rohkem paindlikkust. Töötajad juhtival ja spetsialisti tasemel hindasid töökodu suunalist konflikti kõrgemalt võrreldes nendega, kes ei olnud juhtival positsioonil ega spetsialistid (Duxbury, Higgins 2003). Juhtival positsioonil olevad inimesed võtavad selle tulemuse järgi tööd enam koju kaasa ning osati on see seotud piiride paksusega. Juhtival positsioonil olevate inimeste töö ei võimalda samal määral piiride seadmist, kui see on võimalik näiteks lihttöölistel.

Töö tõttu reisivate või välismaale tööle ja koju puhkama käivate inimeste arv on aastatega kõvasti kasvanud ning see trend on tulevikus tõusev (Krussel 2012). Ajalooliselt on välja kujunenud teatud erialad, millega on kaasnenud perekonnast eemalolek, näiteks sõjaväelised alad, müügitöö, piloodid, pikki vahemaid sõitev laevapersonal ja autojuhid. Meestel on suur ülekaal ametikohtadel, mis nõuavad palju reisimist. Mitu Rootsis läbi viidud uuringut on näidanud, et väikeste laste emad minimeerivad oma välislähetusi (Gustafson 2006; Bergström 2008, viidatud Casinowsky 2013 kaudu). Nende uuringutulemuste põhjal saab väita, et soolised erinevused eksisteerivad välislähetuste tegemise puhul meeste ja naiste vahel väga suurel määral. Olgugi, et lähetustel on potentsiaal suuremaks majandusliku heaolu tõusuks, on olemas ka potentsiaal lisaprobleemide tekkeks.

Koduelus kohustuste kandmine välislähetuste korral on erinev ka sugude lõikes. Naised, kes töö tõttu reisivad, ei erinenud koduelus kantavate kohustuste osas nendest naistest, kes tööalaselt ei reisinud. Erinevus ilmnes juhul, kui lähetuste tegijad olid mehed. Meeste jaoks, erinevalt naistest, koduelu kohustused eemaloleku perioodil vähenesid



(Casinowsky 2013). Naised on koduga tihtipeale enam seotud kui mehed ja see on ka üheks põhjuseks, miks meeste reisimise sagedus on suurem. On väga võimalik, et praktilised ja emotsionaalsed barjäärid (nagu näiteks süütunne, et ollakse halb lapsevanem) on partneriga meeste hulgas väiksem, sest on olemas isik, kellel õlule toetada kodune majapidamine.

Töö- ja koduelu seoste uurimisel on liialt vähe tähelepanu pööratud paaridele, kes on valinud töö tõttu suure osa ajast eraldi elamise (Nicholas, McDowall 2010). Välislähetustel viibivate inimeste puhul on oluline uurida nende töö- ja koduelu toimimist ühise organismina, kuna enamiku tagasi pöördumiste põhjuseks on just konfliktid perekonnaga (Caliguiri *et al.* 1998). Groysberg ja Abrahams (2014) kirjutavad *Harvard Business Review*'s, kuidas nende varasemate uuringute järgi on 32% inimestest öelnud üles töökoha, kuna ei soovi perekonnaga välismaale kolida ja 28% on toonud sellise tegevuse põhjuseks soovi kaitsta oma abielu. Töölähetusi tegevate meeste hulgas on tunduvalt enam abielus olevaid inimesi kui naiste hulgas ja enam kui pooltel lähetusi tegevatest meestest on kodus naine, kes ei tööta täiskohaga. Naistest seevastu omab vaid iga kümnes sellist meest. See selgitab, miks naiste jaoks tihtipeale ei vähene lähetusi tehes kohustused koduelus.

Harper ja Martin (2013) on uurinud Filipiinidelt pärit meeste tööalast rännet ja leidnud lõhed, mis tekivad rändava isa ja perekonna vahel. Perekonna stressi teooria (*Family Stress Theory*), mida Harper ja Martin (2013) kasutasid, hindab välismaal töötamise negatiivseid külgi läbi kahte tüüpi stressorite – akuutsete ja krooniliste. Akuutne stress tuleneb pere tasakaalu ootamatust katkemisest seoses isa kodust lahkumisega. See katkestus võib äkitselt suurendada raskusi ema ja lapse jaoks ehk tekitab segadust nii piirides kui ka rollides, millega varasemal juhul oldi harjutud. Näiteks kui isad lahkuvad, siis emad jäävad üksikvanema rolli, mille tõttu nad peavad toime tulema seda tüüpi rollide ja vastutusaladega, millega nad varasemalt harjunud ei olnud. Läbi selle väheneb emade roll olla kodus soe ja pingeid maandav osapool. Kroonilised stressorid tulenevad piiride ja rolli hägususest ning võivad osutada probleemiks piiriületajale. Näiteks isad, kes on harjunud osalema lapse kasvatamisel, peavad nüüd olema võimelised seda tegema distantsilt. Meestel tekitab pikas perspektiivis frustratsiooni see, kui neile jääb

ainukesena nii-öelda rahastaja roll. (Harper, Martin 2013) See on aga tihtipeale peamiseks põhjuseks, miks üldse kodust pikemaks perioodiks eemale tööle minnakse.

Üldiselt hindavad lähtusi tegevad inimesed oma kodus viibivad kaaslased iseseisvateks ja võimelisteks omapead hakkama saama. Samas tunnistavad kõik, et tööreisilt koju saabudes tekib neil tihtipeale emotsioonide ülekannet ühest sfäärist teise. Kõik lähetustel viibijad uskusid, et koju jõudes ei ole nad head kaaslased ja võivad olla tujukad ning reisisist väsinud (Nicholas, McDowall 2010). Tagasitulek on lähetustel viibijate jaoks tihti vaevuline protsess ja nõuab pingutust kõigilt kodusfääris olevatelt liikmetelt.

Üheks arvamuseks on kujunenud, et töölähetuste tegemine on teadlik valik ja inimesed, kes selle tee on valinud, omavad vastavaid väärtushinnanguid ja peavad seda oluliseks osaks oma elust. Kõik Nicholas ja McDowall (2010) uuringus osalejad tundsid, et peavad läbi rääkima oma perekonnaga, sõpradega ja tööandjatega, et leida aktsepteeritav töö- ja koduelu tasakaal ning sobituda töö- ja koduelu nõudmistega. Sarnasele lähenemisele rõhub ka kahekordne ABCX teooria (*Double ABCX Theory*), mis uurib perekonna dünaamikat ja selle seoseid perekonna valmisolekuga saada hakkama stressoritega, nagu näiteks välismaal tööl käimine. Lähtuvalt kahekordse ABCX teooria mudelist ei ole stressor iseseisvalt see, mis mõjutab perekonna kohanemist või sobitumist teise keskkonda, vaid need on pigem teised kaks tegurit – olemasolevad ressursid, et tulla ümberpaiknemisega toime ja ümberpaiknemise tajumine. Need kaks tegurit varieeruvad sõltuvalt perekonna kui terviku omadustest (nt. suhtlemisoskus, teineteise toetamine, võime stressirohkete olukordadega toime tulla). Seega palju on siiski kinni nii koduse sfääri iseloomus ja väärtustes kui ka töölähetuste tegija enda väärtustes ning nende kahe kokkusobimises. Selleks on leitud töölähetusi tegevate inimeste poolt lahendusi.

Üheks konflikti leevendajaks on võimalus olla lähetuste perioodil kodustega kontaktis. Kuna puudub võime otseselt perekonnaga aega veeta, üritavad paljud säilitada tugevaid suhteid läbi telefoni või interneti. Harper ja Martin (2013) leidsid, et paljud lähetustel olevatest meestest olid aktiivselt seotud oma laste igapäevaste tegevustega, nagu näiteks kodutöodes aitamise, vabaaja veetmisega, projektides töötamisega ja religioossetes tegevustes osalemisega. Cousin ja Varshney (2009) on toonud töö- ja koduelu suhteid uurides välja ka tehnoloogiaga kaasnevad probleemid. Ühelt poolt võimaldab see

suhelda neil inimestel, kes teevad lähetusi. Nende puhul on tehnoloogia leidnud positiivse abistaja rolli. Samas võib see ka töö- ja koduelu piire niivõrd hägustada, et selletõttu tekivad uued konfliktid. Seda pigem juhtudel, kui räägitakse kodus töötamise võimalusest.

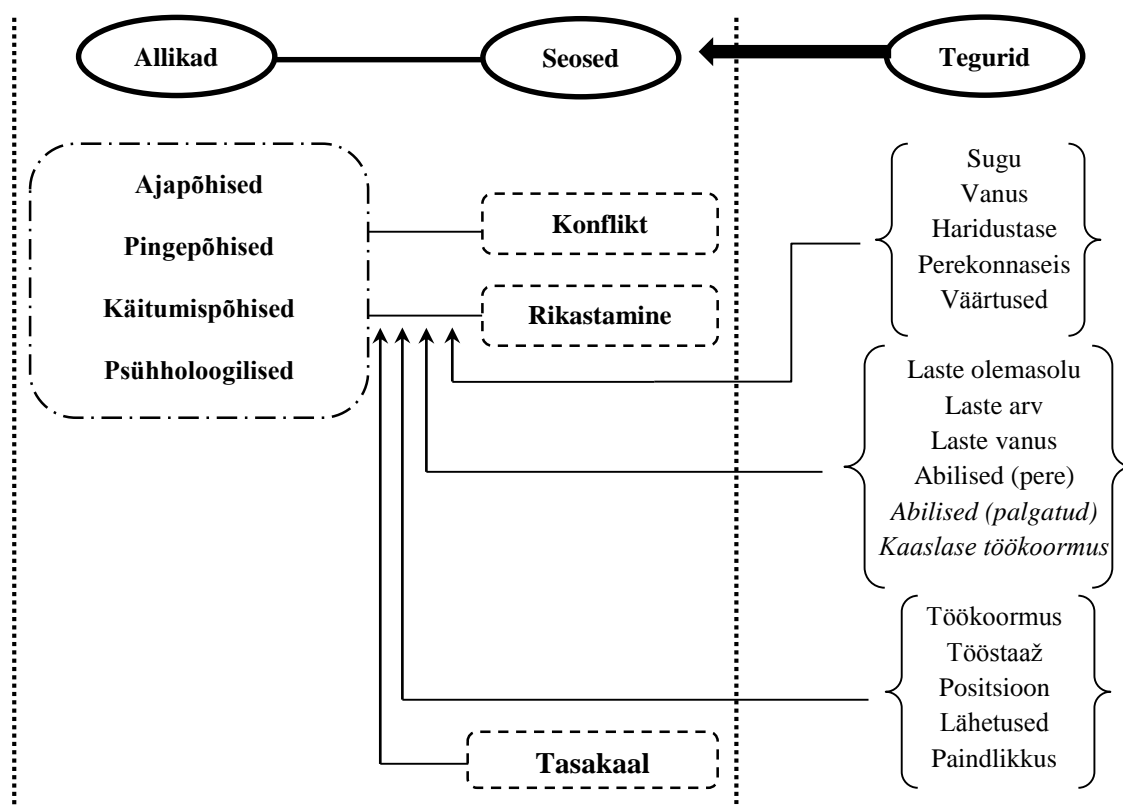
Uuringud on näidanud, et paindlikkus seoses tööga mõjub alati positiivselt, olenemata sellest, kas isiklikud väärtused on perekond või karjäär (Doble, Supriya 2010). Inimesed on ikkagi rohkem huvitatud töötamisest organisatsioonides, mis võimaldavad paindlikkust ja vähem ollakse huvitatud traditsioonilistest jäikadest organisatsioonidest. (Beauregard, Henry 2009). Samuti leidsid TNS EMOR (2014) uuringu koostajad, et kuigi tööstressi tunnetatakse enamike töötajate poolt, siis töö- ja koduelu tasakaaluga ollakse pigem rahul. Töö- ja koduelu ühildamist mõjutab vastanute hinnagul tasakaalu saavutamise suunas paindlikum tööaeg, töötasu, oskuslikum ajaplaneerimine iseenda poolt, uus töökoht, erinevad üritused peredele ning kodus töötamise võimalus. Meyer *et al.* (2001, viidatud Beauregard, Henry 2009 vahendusel) on uurinud „100 parimat firmat töötavatele emadele“ ja leidnud, et organisatsioonid, kes võimaldavad töö- ja koduelu tasakaalustamise erinevaid praktikaid, teenivad ka suuremat kasumit. Seega paindlikkuse kasu on leitud lisaks töötajatele ka organisatsioonide jaoks.

Enamikes Euroopa Liidu riikides hõlmavad töö- ja koduelu ühildamiseks rakendatavad poliitikameetmed lapsehoolduspuhkust, paindliku tööaja võimaldamist, laste hoiuteenuste pakkumist ning erinevaid sissetulekutoetusi (Pall 2005: 45). Ettevõtte poolt tasakaalustamiseks loodud poliitikate sobivust tuleks vaadata tänapäeval kolmest erinevast aspektist: vanemate (kellel on kodus lapsed), paaride (kellel on kodus kaaslane) ja üksikute (ten Brummelhuis, van der Lippe 2010).

Suurem osa uuringuid väidavad, et paindlikud töövormid on igal juhul kasulikud töö- ja koduelu omavahelistele suhetele, aidates vähendada konflikte, suurendada rahulolu ning pühendumust (Beauregard, Henry 2009). Viimased uuringud aga on näidanud, et paindlikel töövormidel võib olla ka kahjulikke külgi, sest need hägustavad piirid töö ja kodu sfääride vahel, mis omakorda tõstab töö- ja koduelu konflikti taset (Todd, Bins 2013). Näiteks ten Brummelhuis ja van der Lippe (2010) on näidanud, et mõlemad vormid, nii paindlikkus kui ka kaugtöö, suurendavad pikaajalises plaanis tööst tulenevat pinget. Samad autorid on leidnud, et paindlikud töövormid ei ole abistav vahend paaride ja

lapsevanemate hulgas samavõrd, kui on seda vallaliste ja väheste koduste kohustustega inimeste hulgas.

Varasemalt läbi viidud uuringute põhjal on töö autor loonud mudeli (vt joonis 1), kus on märgitud erinevad töö- ja koduelu vahelised suhted ja allikad ning samuti erinevad isikupõhised, koduelu põhised ja tööelu põhised tegurid, mis võiksid avaldada töö- ja koduelu allikapõhiste seoste mõju.



**Märkus:** *kursiivis* on märgitud tegurid, mille osas kirjanduses varasemaid uuringuid ei leitud

---- seosed

-.-.- allikad

..... varasemas kirjanduses tasakaalu nime all uuritud seosed

← empiirilises uurimuses vaadatav seos

### Joonis 1. Töö- ja koduelu vahelised seosed

Allikas: autori koostatud

Toodud joonis näitab töö- ja koduelu seoste allikaid, mis modifitseeruvad suheteks läbi erinevate tegurite. Joonis 1 on aluseks järgnevale empiirilisele uurimusele, mis viidi läbi van Steenberg *et al.* (2007) küsimustikku kasutades. Antud küsimustik valiti seetõttu, et küsimustik võimaldab uurida mõlemat seose liiki ehk nii konflikti kui rikastamist ja lisaks mõlemat seose suunda – töölt kodule ja kodult tööle. Sealjuures avab küsimustik

lisaks seoste liikidele ka nende allikad, milleks on aja-, pinge-, käitumise- ja psühholoogiapõhised. Käesoleva töö autor nõustub van Steenbergen'iga veel tasakaalu defineerimises ehk selles, et tasakaal ei peaks olema esimeses järgus uuritav seos, vaid töö- ja koduelu uuringutes tuleks keskenduda konfliktile ja rikastamisele, mis võimaldavad seoseid palju rikkalikumalt avada. Seetõttu on ta joonisel toodud seostest eraldi ning tasakaalu uuritakse sarnaselt teguritele.

Tegurid on need, mis seoseid kujundavad. Nendeks on erinevad nii-öelda sotsiaaldemograafilised näitajad, mis kirjeldavad vastaja isiklikku-, kodu- ja tööelu (toodud joonisel paremal pool). Suhete klassifitseerimist allikate järgi ei ole töö- ja koduelu alases kirjanduses nii palju testitud, et selle põhjal esitada tegurite seoseid kõigi allikatega. On üksikud uuringud, mille põhjal saab allikapõhiseid seoseid välja tuua, kuid need on tehtud valdavalt ühe või kahe teguri lõikes. Näiteks van Steenbergen *et al.* (2007) on uurinud allikaid soo lõikes.

Käesolevas peatükis toodi varasemate uuringute põhjal välja erinevad töö- ja koduelu seoseid kirjeldavad tegurid, mis suuremas plaanis jagunevad kolme gruppi – isiklikku, kodu- ja tööelu kirjeldavad. Peatüki lõpus esitati kontseptuaalne mudel, mille põhjal tuuakse järgnevas empiirilises uurimuses töö- ja koduelu vahelised seosed.

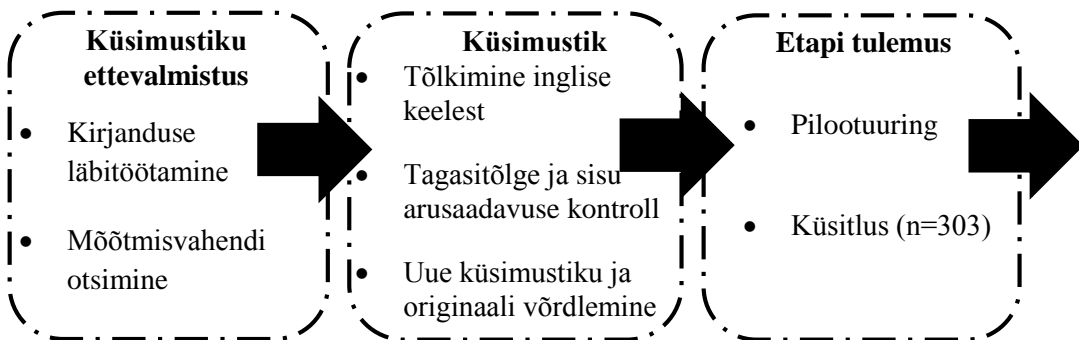
## 2. TÖÖ- JA KODUELU SEOSTE EMPIIRILINE ANALÜÜS

### 2.1. Uurimismeetodi ja valimi kirjeldus

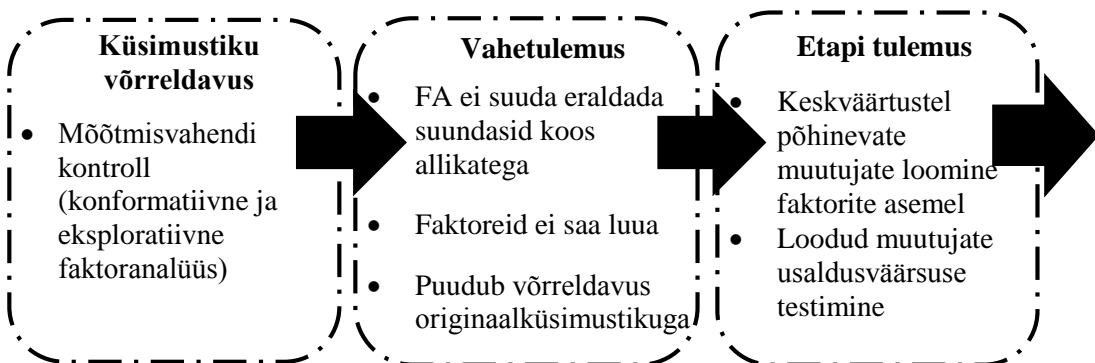
Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade uurimismetoodikast ja valimist. Kirjandust läbi töötades ilmnes, et ühe probleemina on mitmed autorid töö- ja koduelu seoste uurimise juures toonud välja spetsiifilise mõõdiku puudumise (Eby *et al.* 2005; Brough *et al.* 2014). Van Steenbergen *et al.* (2007) poolt koostatud küsimustiku tõlkimisega eesti keelde panustas käesoleva töö autor siinsesse töö- ja koduelu uurimisse. Uurimuse ettevalmistamisel ja läbiviimisel läbis käesoleva töö autor mitmeid etappe (vt joonis 2), kus ilmnes tagasilööke ja uurimisplaani tuli muuta.

**I etapi** tegevused olid ettevalmistavad ehk tegeleti kirjanduse läbi töötamisega ja mõõtmisvahendi (vt joonis 1) adapteerimisega eesti keelde. Van Steenbergen *et al.* (2007) poolt loodud küsimustik valiti põhjusel, et see käsitleb rikkalikult erinevaid töö- ja koduelu seoste tahke. Küsimustiku terviklik ülesehitus on toodud lisas 1. Küsimustiku konfliktide väited põhinevad Carlson *et al.* (2000) loodud skaalal ja rikastamise väited põhinevad Wagena ja Geurtsi (2000, viidatud Bakker, Geurts 2004 vahendusel) ning Grzywacz ja Marks (2000) skaaladel. Van Steenbergen *et al.* (2007) uuringus defineeritakse rikastamine kui hulk, millisel määral osalemine ühes rollis teeb lihtsamaks nõuete täitmise teises rollis. Samuti tuleb rõhutada, et kuigi rikastamine on vastand konfliktile, ei esinda ühe sirge otsi. Konfliktide ja rikastamist vaadatakse kui erinevaid konstruktsioone, mis võivad esineda ka samaaegselt. See on küsimustik, mis sünteesib erinevaid teooriaid ja arenguid töö- ja koduelu uuringutes üheks. Küsimustikuga on läbi viidud edukas uuring Hollandis, kus antud küsimustik tõlgiti kohaliku keelde.

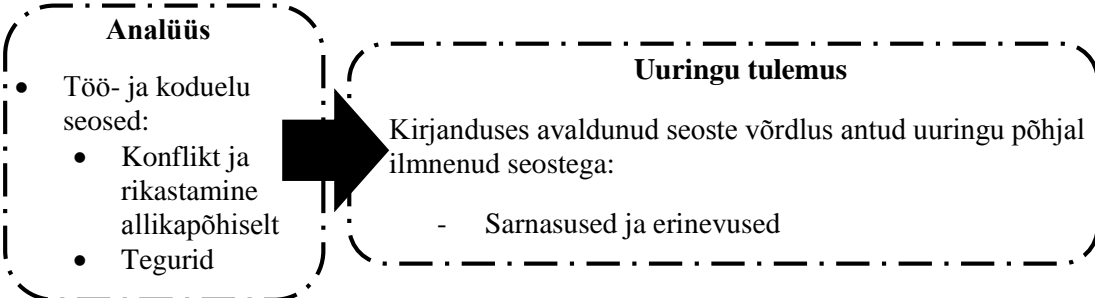
### I etapp: ettevalmistus ja andmete kogumine



### II etapp: küsimustiku testimine, usaldusväärsus ja võrreldavus originaaliga



### III etapp: seoste analüüs ja tulemused



### Joonis 2. Ülevaade uurimisprotsessist

Allikas: autori koostatud

Küsimustik sisaldab 48 väidet, mida mõõdetakse Likerti 5-pallisel skaalal, kus 1 tähendab „pole üldse nõus“ ja 5 tähendab „täiesti nõus“. Küsimustik tõlgiti inglise keelest eesti keelde ja anti üle vaatamiseks viiele inimesele, kellest neljal on varasem küsimustiku adapteerimise kogemus ning üks on inglise filoloog. Tagaside järel viidi sisse parandused, millele järgnes muudetud küsimustiku uuesti võrdlemine inglisekeelse originaaliga.

Teise uurimismeetodina kasutati Rokeachi poolt 1973. aastal loodud 18 põhiväärtuse skaalat (vt lisa 1). Rokeachi väärtuste skaala on oluliselt rohkem testitud, kui seda on töö- ja koduelu alaste uuringute skaalad. Kuna antud skaala oli väga populaarne eelmisel sajandil, siis mudeli kontrollimise baasuuringud jäävad peamiselt kümnete aastate tagusesse aega, olgugi, et küsimustikku kasutatakse siiani. Üldiselt on Rokeachi väärtustel põhinevad uuringud suutnud väärtuste teemal edukalt kaardistada erinevaid külgi ja seoseid (Braithwaite, Law 1985).

Vastajad pidid järjestama kõik 18 põhiväärtust olulisuse alusel. Käesoleva uuringu kontekstis huvitas autorit kolme väärtuse paiknemine põhiväärtuste järjestuses, milleks on pere- ja lähisuhetega seonduvad ehk küps armastus, perekonna turvalisus ja sõprus. Väärtused, mida vastajad järjestasid, jaotati seoste analüüsimisel kolme gruppi: esimese nelja hulka hinnatud ehk ülimalt oluline väärtus; keskmistele kohtadele hinnatud (kohale 5-14); viimase nelja hulka hinnatud ehk väheoluline väärtus. Eeltoodud väärtuste hindamine esimese nelja hulka näitab koduelu kesksust inimese väärtushinnagutes ja nende hindamine viimase nelja hulka näitab, et koduelu ei ole selle inimese jaoks teiste väärtustega võrreldes prioriteediks. Rokeachi 18 põhiväärtuse eestikeelse tõlke on andnud ENOP (*European Association of Work and Organizational Psychology*), kuid töö autor kohandas neid natuke kirjelduste osas, jättes väärtused siiski samaks.

Kolmas osa küsitlusest sisaldas sotsiaaldemograafilisi näitajad, mis olid jaotatud kolmeks osaks – isiklikku, tööd ja kodust elu kirjeldavateks teguriteks (vt lisa 2). Need tegurid valiti valdavalt selle põhjal, mis varasemalt töö- ja koduelu suhteid on aidanud kirjeldada. Empiirilises analüüsis on tegurite alla liigitatud ka paindlikkus, millega rahulolule anti hinnanguid 10-pallisel Likerti skaalal. Ka tasakaaluga rahulolu hinnagud anti 10-pallisel Likerti skaalal ning selle seost töö- ja koduelu loovate allikatega kirjeldatakse korrelatsioonanalüüsi abil.

Järgmise etapina pani töö autor küsimustiku testimiseks üles LimeSurvey veebikeskkonda, mis on oma loomult vabavaraline uurimiskeskond, kuid töö autor kasutas Rakendusuuringute Keskusele CentAR kuuluvat LimeSurvey aadressi. Küsimustiku testimiseks viidi 1.-5. märts läbi pilootuuring, mille käigus paluti ekspertgrupil uuringus osaleda. Ekspertgruppi kuulusid 13 isikut, kellel kõigil on suur töökogemus andme-

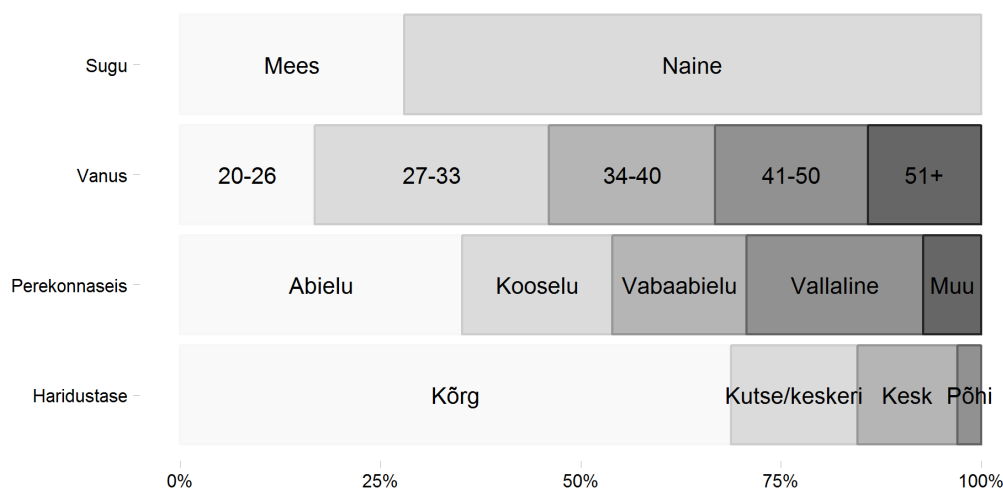


analüüsi ja teadustöö valdkonnas, seitsmel neist on doktorikraad ja teistel magistrikraad. Mahuka tagasiside põhjal tehti mitmeid muudatusi küsimuste järjestuses ja sisus.

Küsimustik avati vastamiseks 10. märtsil ja suleti 29. märtsil 2016. Eesmärgiks oli saada võimalikult mitmekülgne valim, et võrrelda erineva sotsiaaldemograafilise taustaga vastajate vastuseid. Vastajate leidmiseks kasutati peamiselt Facebook'i – nii isiklike kontakte kui ka erinevaid kogukondade gruppe, keda antud uuring võiks kõnetada. Facebooki kogukondadest pöörduiti järgnevate poole: Rekkajuhid Skandinaavias, Perekool, Fin-Est eestlased Soomes, muhedad eestlased Soomes, Rootsis, Norras ja Taanis ning töö- ja pereelu tasakaalustamise konverentsi leheküljel. Lisaks Facebook'ile kasutati vastajate saamiseks järgmisi foorumeid: Perekool, Nublu, Buduaar. Nende lehekülgede kasutamise eesmärk oli jõuda võimalikult paljude inimesteni, kellel on koduelus peale enda veel liikmeid ning kes teevad lähetusi. Uuringu jooksul jälgiti, et valimi jaotus oleks sotsiaaldemograafiliste näitajate lõikes ühtlaselt jaotatud.

Uuringukeskkond võimaldab jälgida seda, mitu korda küsimustikku avatakse ning millises etapis vastamisest loobutakse. Kokku avati küsimustikku 668 korda. 318 vastajat jõudsid nii kaugele, et vastasid küsimustiku esimese bloki (töö ja koduelu vaheliste allikapõhiste suhete 48 küsimust) küsimustele, kuid nendest 14 vastajat loobus hetkel, mil pidid järjestama põhiväärtused. Täisvastuseid saadi lõpuks 304 vastajalt. Küsimustiku avamiste arv näitab osati teema olulisust inimeste jaoks. Samas loobusid pooled juba enne küsimustikule vastama hakkamist. Sellel võis olla kaks põhjust – küsimustik oli väga pikk või töö- ja koduelu teema ei kõnetanud. Vastamiseks kuluva ajana oli märgitud ligikaudu 20 minutit.

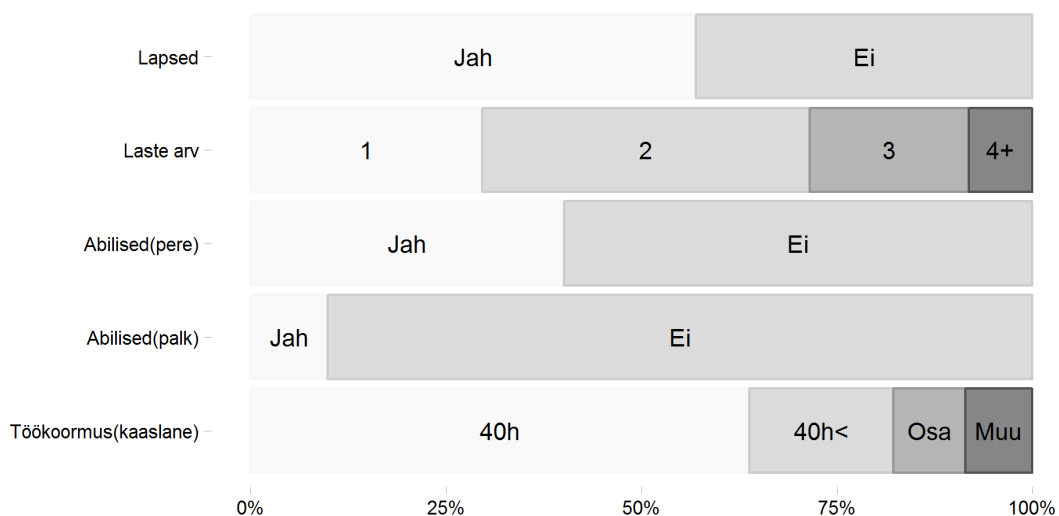
Küsitlusele vastanud 304-st inimesest olid 219 (72%) naised ja 85 (28%) mehed. Vastajate keskmine vanus oli 36,5 aastat. Kõige enam oli vastanuid vanusevahemikus 27-33 eluaastat 29%, 34-40 aastaseid oli 63 (21%) ning 41-50 aastaseid oli 58 (19%). Nooremaid ehk vanuses 20-26 eluaastat oli 51 (17%) ja 51 aastat ning vanemaid oli 43 (14%). Abielus olid vastanutest 107 (35%), kooselus 57 (19%), vabaabielus 51 (17%), vallalisi 67 (22%), lahutatud 19 (6%) ja lehestunud olid 3 vastajat (1%). Haridustasemelt oli 209 vastajat (69%) kõrgharidusega. Kutse või keskeri haridusega olid 48 (16%), keskhari- dusega 38 (13%) ja põhiharidusega 9 (3%) vastajat. Isikupõhiste tegurite jaotus on toodud joonisel 3.



**Joonis 3.** Valimi iseloomustus isikupõhiste tunnuste alusel

Allikas: autori koostatud

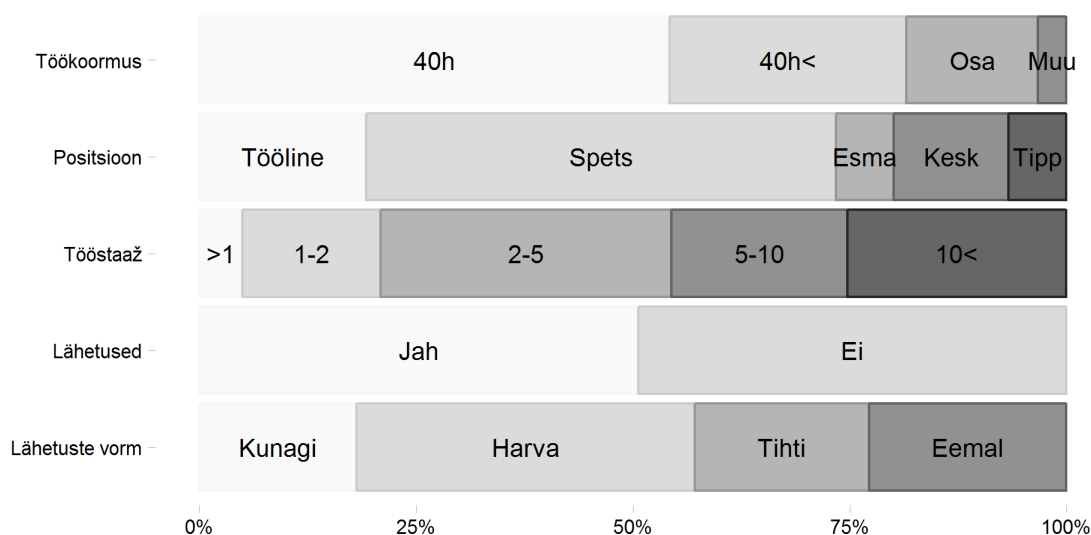
Vastajatest omasid lapsi 172 (57%). Laste arvu osas oli kõige suuremal hulgal lastega inimestest 2 last (72 vastust, 42%). Nendest, kellel olid lapsed (172 inimest) oli 33-l vastajal laps vanusevahemikus 0-3 aastat, 87-l vähemalt üks laps, kelle vanus jäi vahemikku 4-12 eluaastat, 57-l vähemalt üks vahemikus 13-19 aastat ja 69-l korral mainisid vastanud, et neil oli vähemalt üks täiskasvanud laps. Lähedasi ja pereliikmeid kasutasid abilistena 69 inimest (23%) ning palgatud abilisi kasutasid vaid 17 inimest (6%). Abiliste olemasolu küsiti inimestelt, kellel olid kodus lapsed. Inimestelt, kes olid kas abielus, vabaabielus või kooselus küsisiti kaaslase töökoormust – 104 vastanud kaaslast töötasid täiskohaga. Kodupõhiste tegurite jaotus on toodud joonisel 4.



**Joonis 4.** Valimi iseloomustus kodupõhiste tunnuste alusel

Allikas: autori koostatud

Töökoormuse osas oli enim täiskohaga ehk 40 h nädalas tööl käijaid – 165 (54%). Rohkem kui täiskohaga töötasid 83 (27%), osakoormusega 46 inimest (15%) ja vastusevariandi „muu“ all mainiti tööt, lapsehoolduspuhkusel, ettevõtja või üliõpilane. Positsioonilt oli enim spetsialiste – 163 (54%), töölisi oli 58, keskjuhte 40 ning ülejäänud olid kas esmatasandi juhid, tippjuhid ning 3 inimest rõhutasid oma üliõpilase staatust. Üliõpilaste vastused võeti lisaks positsioonile välja ka tööstaaži jaotusest. Tööstaaž praeguses ettevõttes oli järgnev: 2-5 aastat 101 vastanul (33%), üle 10 aasta 76 inimesel (25%), 5-10 aastat 61 inimesel (20%), 1-2 aastat 48 inimesel (16%) ja alla aasta olid töötanud vaid 15 inimest (5%). Viimasena uuriti ka inimeste lähetuste tegemist. 154 inimest (51%) vastasid, et nad teevad lähetusi ja 150 inimest (49%) vastasid, et ei tee lähetusi. Kui vaadata lähetuste iseloomu, mida küsiti vaid neilt, kes kinnitasid lähetustes käimist, siis ilmnes järgnev. Vastanutest 60 (39%) teeb lähetusi küll, kuid pigem harva ehk 1-2 korda aastas, 35 (23%) töötavad püsivalt kodust eemal, 28 (18%) on kunagi lähetusi teinud, kuid mitte viimase aasta jooksul ja 31 (20%) teeb lähetusi tihti. Lähetuste iseloomud pani töö autor kokku nelja erineva küsimuse põhjal – millal viimati lähetusel oldi, kui pikk oli viimane lähetus, mitu korda viimase aasta jooksul käidi ja kui pikk on tavapärase eemalolek. Sugude lõikes tegid 85st mehest lähetusi 60 (70,6%) ja 219st naisest 94 (42,9%). Tööpõhised tegurid on esitatud joonisel 5.



**Joonis 5.** Valimi iseloomustus tööpõhiste tegurite alusel  
Allikas: autori koostatud

Valdkondade lõikes olid EMTAK jaotuse järgi esindatud kõik valdkonnad, v.a. veevarustus. Kõige enam oli vastanuid järgnevatelt tegevusaladelt: veondus ja laondus, IT ja arvutialased tegevused, haridus, tervishoid ja sotsiaaltoetused ning muud teenindavad tegevused, jäädes kõik 10%-lise määra ümber. Antud teguri seoseid töö- ja kodueluga ei uuritud, kuid ilmnas asjaolu, et paljude lähetustel käivate inimeste hulgas on just veonduse ja laonduse vallas töötajaid, s.t kaugsõidu autojuhte.

**II etapis** viidi läbi faktoranalüüs selgitamaks, kas töö- ja koduelu vahelised seosed, mida uuriti 48 küsimuse kaudu, avalduvad 16se faktorstruktuurina. Kuna käesoleva uuringuga soovib autor panustada töö- ja koduelu alaste empiiriliste uuringute arendamisele, siis sooviti testida võrreldavust van Steenbergen *et al.* (2007) küsimustikuga faktornäitajate usaldusväärsuse osas. Selleks viidi sarnaselt originaalartikli autoriga läbi faktoranalüüs andmetöötlusprogrammis RStudio (versioon 3.2.4). Küsimustiku üheks eelduseks oli võime eristada konflikti ja rikastamist nende allikate põhiselt ehk aja-, käitumis-, ping- ja psühholoogilist ja lähtuvalt suunast (töö-kodu või kodu-töö). Nende näitajate kombineerumisel tekivad 16 faktorit ehk testiti 2\*2\*4 seoste kombineerumist. Iga faktori ehk koondnimetuse alla kuulub omakorda 3 küsimust (vt lisa 6).

Analüüsiks tehti kinnitav faktoranalüüs läbi struktuursete võrrandite modelleerimise (SEM analüüs). Sisuliselt on see kombinatsioon faktoranalüüsi mõõtmismudelitest ja regressioonanalüüsist. Üldisi mudeli näitajaid interpreteerides tuuakse järgmised FIT indeksid: CFI, TLI, RMSEA ja SRMR. Nende näitajate põhjal saab öelda, kas mudel sobib analüüsiks ja järelduste tegemiseks. Baasuuringuga saab võrdluse teha indekseid CFI ja RMSEA põhjal. Tulemused on toodud tabelis 2, kus on nii käesoleva uuringu näitajad, kui ka baasuuringu ehk van Steenbergen *et al.* (2007) mudeli näitajad.

**Tabel 2.** Baasuuringu ja käesoleva uuringu sobivus indeksid (*fit index*)

16-faktoriline mudel	$\chi^2$	df	p	CFI	RMSEA
Baasuuring	1702,95	960	,001	,91	,05
Käesolev uuring	2164,83	960	,000	,81	,06

Märkus:  $\chi^2$  - hii-ruut; df - vabadusastmed; p - statistiline olulisus; CFI - võrdlev sobivusindeks; RMSEA - ühtlustamise ruutkeskmine viga.

Allikas: autori koostatud

Antud mudeli CFI on 0,806. Kõrgemat väärtust kui 0,9 loetakse heaks näitajaks ja seetõttu käesoleva uuringu mudelit pigem ei peaks kasutama. Ka baasuuringuga võrreldes on näitajad madalamad. CFI on tugevasti korreleerunud näitajaga TLI, mistõttu tavaliselt esitatakse neist vaid üks. Käesoleva uuringu puhul TLI näitaja väärtus  $0,773 < 0,806$ , mis ei ole samuti parim näitaja. RMSEA on hetkel kõige populaarsem mudeli sobivuse hindaja. MacCallum, Browne ja Sugawara (1996) on kasutanud 0,01, 0,05 ja 0,08 väärtustena, mis kirjeldavad suurepäraselt, head ja keskmist sobivust. Antud mudeli RMSEA on  $0,064 < 0,08$  ehk siis mudeli sobivust selle põhjal võib lugeda keskmiseks. Samuti jäävad usalduspiirid (0,061; 0,068) vahemikku  $< 0,08$ . Viimasena vaadati mudeli headuse seisukohalt SRMR-i, mis on  $0,078 < 0,08$ , mis näitab jällegi mudeli sobivust. Seega mudelit kirjeldavate näitajate alusel saab öelda, et antud mudelit võiks proovida uurida faktoranalüüsiga, kuid alljärgnevalt tuuakse välja probleeme, mille tõttu seda siiski teha ei soovitaks.

Baasuuringuga võrreldes nõrgemad tulemused võivad olla põhjustatud esiteks sellest, et uuringus on tegu väga suure faktorite arvuga (16 faktorit), millel on küll teoreetiline tagapõhi, kuid valim antud faktorite arvu mõõtmiseks peaks olema kordades suurem. Teiseks põhjuseks, miks käesoleva uuringu näitajad on halvemad, on asjaolu, et baasuuringus uuriti ühte kindlat ettevõtet ehk sealne valim oli homogeenne. Käesolev on juhuvalim ja seega üpris heterogeenne. Manifesteeritud muutujate seoseid latentsete faktoritega ning baasuuringute seoseid näitab tabel 3. Selle põhjal on näha, et teatud väited pigem ei kirjelda faktorit ja paremad tulemused on konflikti väidete osas, kuid rikastamise väited on pigem madala faktorlaaduvusega.

Suurematele probleemidele mudeli osas viitavad faktoritevahelised korrelatsioonid (vt lisa 4) ja jääkliikmete vead (vt lisa 5). Eriti tugevalt on teiste faktoritega korreleerunud ajaline töö-kodu suunas rikastamine, millel on tugevad seosed nii ajalise kodu-töö rikastamisega, kui ka psühholoogilistel allikatel põhineva töö-kodu suunal rikastamisega. Lisaks on liiga tugevad seosed käitumispõhisel töö-kodu suunalisel konfliktil, mis on ülitugevalt korreleerunud käitumispõhise kodu-töö suunalise konfliktiga.

**Tabel 3.** Manifesteeritud muutujate seosed latentsete faktoritega ja võrdlus baasuuringuga

Fa	op	Väide	Seos	Seos°	Fa	op	Väide	Seos	Seos°
aTPk	=~	aTPk1	0,73**	0,76	aTPr	=~	aTPr1	0,31**	0,69
	=~	aTPk2	0,72**	0,74		=~	aTPr2	0,47**	0,55
	=~	aTPk3	0,77**	0,71		=~	aTPr3	0,46**	0,83
aPTk	=~	aPTk1	0,68**	0,75	aPTr	=~	aPTr1	0,49**	0,68
	=~	aPTk2	0,58**	0,70		=~	aPTr2	0,51**	0,69
	=~	aPTk3	0,76**	0,66		=~	aPTr3	0,34**	0,80
pTPk	=~	pTPk1	0,72**	0,84	pTPr	=~	pTPr1	0,85**	0,86
	=~	pTPk2	0,79**	0,91		=~	pTPr2	0,80**	0,84
	=~	pTPk3	0,83**	0,80		=~	pTPr3	0,69**	0,55
pPTk	=~	pPTk1	0,84**	0,88	pPTr	=~	pPTr1	0,75**	0,93
	=~	pPTk2	0,66**	0,92		=~	pPTr2	0,96**	0,95
	=~	pPTk3	0,76**	0,86		=~	pPTr3	0,49**	0,52
kTPk	=~	kTPk1	0,72**	0,51	kTPr	=~	kTPr1	0,20**	0,61
	=~	kTPk2	0,59**	0,54		=~	kTPr2	0,82**	0,87
	=~	kTPk3	0,69**	0,85		=~	kTPr3	0,77**	0,88
kPTk	=~	kPTk1	0,63**	0,66	kPTr	=~	kPTr1	0,45**	0,61
	=~	kPTk2	0,64**	0,67		=~	kPTr2	0,79**	0,87
	=~	kPTk3	0,61**	0,77		=~	kPTr3	0,64**	0,88
psTPk	=~	psTPk1	0,88**	0,88	psTPr	=~	psTPr1	0,39**	0,79
	=~	psTPk2	0,92**	0,92		=~	psTPr2	0,68**	0,83
	=~	psTPk3	0,71**	0,75		=~	psTPr3	0,48**	0,77
psPTk	=~	psPTk1	0,87**	0,77	psPTr	=~	psPTr1	0,62**	0,85
	=~	psPTk2	0,78**	0,80		=~	psPTr2	0,50**	0,83
	=~	psPTk3	0,69**	0,73		=~	psPTr3	0,73**	0,80

Märkus: \*\*  $p < 0,000$ ; Seos° - aluseks oleva van Steenberg *et al.* (2007) uuringu väite seose tugevus faktoriga; Seos – käesoleva uuringu väite seose tugevus faktoriga; a - ajapõhine allikas; p - pingepõhine allikas; k - käitumispõhine allikas; ps - psühholoogiliste näitajate põhine allikas; TP – töö-kodu suund; PT-kodu-töö suund; k - konflikt; r - rikastamine; *numbritega (1,2,3) täiendatud* - väited, mis nimetaja alla kuuluvad.

Allikas: autori koostatud

Põhjuste diagnostika, miks mõõtmismudel ei vasta nõuetele:

- 1) Kaks paari omavahel väga tugevalt korreleerunud – mõõtmismudel ei võimalda neid kahte faktorit omavahel eristada. See võib muuta mudeli hinnatud parameetrid ebausaldusväärseteks ja tuua sisse põhjendamatuid seoseid. Seda on näha eelnevast tabelist 3.
- 2) Mudelist lähtuvate ja empiiriliste jääkliimete tabelite erinevused näitavad, et jääkliimete vead jaotuvad suhteliselt ühtlaselt (ehkki on küsimusi, millel on staabiilselt veidi suuremad jääkliikmed, on üksikud erinevused suuremad 0,2-st, (vt lisa 5).

Mõõtmismudel ei vasta nende andmete järgi hinnates kinnitava faktoranalüüsi kontekstis mõõdmismudelile esitatud nõuetele, mistõttu analüüsis ei saa edasi liikuda struktuursete võrrandite modelleerimise vahenditega. See iseenesest ei tähenda, et andmed on väärtusetud ega sisalda mingisugust informatsiooni. Antud juhul tähendab see, et töö autor ei jätkanud uuringu tegemist sarnaselt originaalartiklile ja liikus edasi keskväärtuste põhisele andmete analüüsimisele.

Töö autor otsustas seetõttu luua uued näitajad, mida on sarnaselt eelnevalt testitud faktoritele 16 ja mis kõik sisaldavad kolme antud koondteemat täpsustavat küsimust (vt lisa 6). Teooriale tuginedes on piisavalt põhjendusi, et konflikti ja rikastamise sellised allikad võiksid olla töö- ja koduelu seostes ristatavad. Seega edasine analüüs tehakse struktuuri alusel, mis eristab töö- ja koduelu konflikti ja rikastamise allikaid ning suunda, kuid faktoranalüüsi asemel võrreldakse keskväärtusi. Sellest tulenevalt töö autor ei kinnita hüpoteese, vaid püstitab neid. Uute loodud skaalade usaldusväarsust hinnatakse Cronbach  $\alpha$  kaudu, mille alusel koefitsiendi väärtus jääb vahemikku 0 ja 1. On teada, et väärtused, mis on üle 0,9 on väga hea usaldusväarsusega ning üle 0,7 väärtused on aktsepteeritavad.

Tabelist 4 nähtub, et antud küsimustiku koondnäitajate reliaabluste koefitsendid jäävad vahemikesse, kus uusi loodud skaalasid saab enamjaolt lugeda aktsepteeritavateks. Töö- ja koduelu konflikti mõõtvate skaalde usaldusväarsus on valdavalt kõrgem, kui on rikastamise skaaladel. Konflikti skaalade puhul on valdavalt 20-30% vastustest (vastavalt koefitsiendile) tingitud mõõtmisvigadest. Teistest madalama usaldusväarsusega on käitumispõhine kodu-töö konflikt. Rikastamise skaalade reliaablustest on parema kirjeldavusega pingepõhised töö-kodu suunas allikad, mille puhul mõõtmisvigadest on tingitud valdavalt 20-30% vastustest. Teiste rikastamise skaalade näitajad on oluliselt madalamad.

Tabelis 4 on toodud ka uute loodud skaalade alla koonduvate väidete Cronbach  $\alpha$ -d, mis näitavad, kas väite välja võtmine tõstab selle skaala Cronbach  $\alpha$ -t. Konflikti mõõtvatest näitajatest on teguri väljajätmine eesmärgiga skaala kirjeldatavust parandada mõeldav vaid psühholoogilise töö-kodu konflikti puhul, kus kolmanda väite väljajätmine tõstab skaala kirjeldatavust 0,894ni. Rikastamist mõõtvate näitajate puhul on olukord halvem,

kuue skaala koondnäitajad paranevad, kui sellest skaalast tegur välja jätta. Samas ei parane enamuse loodud skaalade kirjeldatavus eriti suurel määral.

**Tabel 4.** Töö- ja koduelu seoste skaalade reliaabluse näitajad

Konflikt			Rikastamine		
Skaala	Keskmine	Alfa	Skaala	Keskmine	Alfa
aTPk	3,12	<b>0,79</b>	aTPr	3,25	<b>0,40</b>
<i>aTPk1</i>	3,22	0,71	<i>aTPr1</i>	4,05	0,24
<i>aTPk2</i>	3,14	0,69	<i>aTPr2</i>	3,05	0,38
<i>aTPk3</i>	2,99	0,74	<i>aTPr3</i>	2,65	0,32
aPTk	1,85	<b>0,69</b>	aPTr	2,89	<b>0,39</b>
<i>aPTk1</i>	1,85	0,60	<i>aPTr1</i>	2,82	0,43
<i>aPTk2</i>	2,13	0,69	<i>aPTr2</i>	2,86	0,07
<i>aPTk3</i>	1,56	0,53	<i>aPTr3</i>	2,98	0,37
pTPk	2,95	<b>0,82</b>	pTPr	2,80	<b>0,82</b>
<i>pTPk1</i>	3,31	0,80	<i>pTPr1</i>	2,65	0,70
<i>pTPk2</i>	2,94	0,73	<i>pTPr2</i>	2,40	0,73
<i>pTPk3</i>	2,60	0,73	<i>pTPr3</i>	3,34	0,83
pPTk	2,10	<b>0,80</b>	pPTr	3,72	<b>0,76</b>
<i>pPTk1</i>	1,98	0,70	<i>pPTr1</i>	3,68	0,63
<i>pPTk2</i>	2,05	0,77	<i>pPTr2</i>	3,71	0,49
<i>pPTk3</i>	2,23	0,71	<i>pPTr3</i>	3,78	0,84
kTPk	2,70	<b>0,70</b>	kTPr	3,00	<b>0,65</b>
<i>kTPk1</i>	3,04	0,52	<i>kTPr1</i>	3,14	0,69
<i>kTPk2</i>	2,34	0,68	<i>kTPr2</i>	2,72	0,43
<i>kTPk3</i>	2,70	0,62	<i>kTPr3</i>	3,13	0,51
kPTk	2,84	<b>0,66</b>	kPTr	3,17	<b>0,55</b>
<i>kPTk1</i>	3,42	0,62	<i>kPTr1</i>	3,03	0,79
<i>kPTk2</i>	2,32	0,53	<i>kPTr2</i>	3,24	0,21
<i>kPTk3</i>	2,79	0,54	<i>kPTr3</i>	3,24	0,17
psTPk	3,03	<b>0,87</b>	psTPr	2,88	<b>0,56</b>
<i>psTPk1</i>	3,34	0,79	<i>psTPr1</i>	2,69	0,51
<i>psTPk2</i>	3,06	0,76	<i>psTPr2</i>	3,06	0,58
<i>psTPk3</i>	2,68	0,89	<i>psTPr3</i>	2,88	0,25
psPTk	2,73	<b>0,83</b>	psPTr	3,38	<b>0,64</b>
<i>psPTk1</i>	2,40	0,77	<i>psPTr1</i>	3,38	0,52
<i>psPTk2</i>	2,87	0,73	<i>psPTr2</i>	3,25	0,65
<i>psPTk3</i>	2,90	0,80	<i>psPTr3</i>	3,49	0,43

Märkus: kursiivis on väidete reliaablused; rasvases kirjas koondnäitaja reliaablus; a - ajapõhine allikas; p - pingepõhine allikas; k - käitumispõhine allikas; ps - psühholoogiliste näitajate põhine allikas; TP – töö-kodu suund; PT – kodu-töö suund; k - konflikt; r – rikastamine; *kursiivis ja numbritega (1,2,3)* - väited, mille kaudu nimetajat vaadati.

Allikas: autori koostatud

Eeltoodud reliaablusanalüüs kinnitab sarnaselt faktoranalüüsile, et mõõdikus võib esineda probleeme ning statistiliselt korrektse küsimustiku adapteerimisega tuleb veel tegeleda. Kuna väidete väljajätmine ei ole sisulistel kaalutlustel põhjendatud, siis otsus-



tas töö autor seda mitte teha. Skaalade ja väidete uuringust välja jätmine kaotab uuringu sisulise ülesehituse mõtte ja võtab võimaluse uurida töö- ja koduelu seoseid nii suundadest, konfliktist ja rikastamisest kui ka nende allikatest lähtuvalt. Lisaks on van Steenbergen *et al.* (2007) oma uuringus suutnud faktorid eristada ja varasemad uuringud aitavad põhjendada uurimismeetodi sellist ülesehitust.

Küsimustiku usaldusväärsuse testimise järel liiguti **III etappi** (vt joonis 2), kus toodi välja uuringus ilmnunud seosed töö- ja koduelu vahelise konflikti ja rikastamise allikate ning neid kirjeldavate tegurite vahel. Seoste uurimisel kasutati andmetöötlusprogrammi SPSS Statistics 24 ning analüüsimeetoditest korrelatsioonanalüüsi ja ANOVA *post hoc* testi gruppide omavaheliseks võrdlemiseks. Selle etapi uuringu tulemused on esitatud alapeatükis 2.2. ja kokkuvõtvad järeldused alapeatükis 2.3.

## **2.2. Töö- ja koduelu seoste ilmingud**

### **2.2.1. Töö- ja koduelu seosed konfliktisuse vaatenurgast**

Seoste analüüsimiseks vaadati esiteks korrelatsioone töö- ja koduelu konflikti loovate allikate ning neid kujundavate tegurite vahel. Korrelatsioonanalüüsi tulemused on toodud tabelis 5. Seosed kõigi konflikti loovate allikatega olid negatiivsed tasakaalu korral ehk kui vastaja hindas 10-pallisel skaalal oma tasakaalu töö- ja kodu vahel kõrgelt, siis hindas ta madalalt konflikti kõigi töö- ja koduelu konflikti loovate allikate põhjal ning samuti kõigis suundades. Seega võib öelda, et vähene konflikti tajumine on seotud tasakaaluga rahuloluga.

Erinevate isikut kirjeldavate tegurite korral ilmnemiseid seosed soo ja hariduse lõikes (vt tabel 5), kus naiste hinnangud olid meeste omadest madalamad psühholoogilistele kodu- ja töö konfliktidele, aga kõrgemad pingepõhistele töölt kodule konfliktidele. Hariduse osas on konfliktid valdavalt kõrgemad madalama haridusega vastanutel, kuid psühholoogilised töö-kodu suunalised konfliktid iseloomustavad kõrgema haridusega vastanuid. Vanusega konfliktseid seoseid ei ilmnunud.

**Tabel 5.** Korrelatsioonid töö- ja koduelu konflikti allikate ning tegurite vahel

	aTPk	aPTk	pTPk	pPTk	kTPk	kPTk	psTPk	psPTk
Sugu			,154**					-,221**
Haridus	,132*			,154**			-,222**	,209**
Lapsed		-,144*			-,172**	-,169**		
0-3 a	-,152*	-,232**		-,157*	-,158*	-,154*		
4-12 a	-,185*	-,174*	-,159*					
13-19 a								,186*
Abilised (p)						,171*		
Lähetused1	-,129*				-,121*	-,122*		
Lähetused2	,189**			,119*	,149**	,133*		,162**
Paindlikkus	-,303**		-,257**		-,228**	-,181**		
Tasakaal	-,641**	-,269**	-,553**	-,341**	-,302**	-,255**	-,351**	-,223**

Märkus: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; Lapsed-laste olemasolu; 0-3a, 4-12a, 13-19a-laste vanused; abilised(p) - palgatud abiliste olemasolu; lähetused1 – käib/ei käi; lähetused2 - lähetuste liigid; a - ajapõhine allikas; p - pingepõhine allikas; k – käitumispõhine allikas; ps – psühholoogiliste näitajate põhine allikas; TP – töö-kodu suund; PT – kodu-töö suund; k – konflikt.

Allikas: autori koostatud

Tabelis 5 toodud koduelu kirjeldavate tegurite osas ilmnes, et laste olemasolu on seotud töö- ja koduelu konflikti loovatest allikatest kolmega ja kõigil juhtudel on seos negatiivne ehk laste olemasolu neil juhtudel tõstab konflikti tajumist. Sama on laste vanusega seotult. Väiksemate laste olemasolu pigem tõstab konflikti taset, 13-19 aastase lapse olemasolu vähendab kodu-töö suunalise konflikti tajumist ning üle 20 aastase lapse olemasolu ei avada konflikti loovatele allikatele mõju. Palgatud abilised aitavad vähendada käitumispõhist konflikti suunal kodu-töö. Lähetustes käimine paneb ajapõhist töö-kodu suunalist konflikti kõrgemalt tajuma ning negatiivselt mõjutab see mõlemasuunalist käitumispõhist konflikti. Mida pikem on lähetuste periood (eriti need vastanud, kes töötavad kodust eemal), seda kõrgemalt konflikti tajutakse. Tööelu iseloomustavatest teguritest ilmnesid negatiivsed seosed paindlikkusega. Vastajad, kes hindasid oma tööd paindlikumaks, tajusid vähem aja- ja pingepõhist töö-kodu suunalist konflikti ning käitumispõhist konflikti mõlemasuunaliselt.

Lisaks korrelatsioonanalüüsile uuritakse gruppidevahelisi erinevusi täpsema informatsiooni saamise eesmärgil. Tulemuste esitamine on jaotatud kolmeks sarnaselt eelnevale – isikut, koduelu ja tööd kirjeldavad tegurid. Avaldunud seosed on toodud tabelis 6.

Isikut kirjeldavatest teguritest ilmnesid gruppidevahelised erinevused töö- ja koduelu konflikti allikatega kolme teguri põhjal – sugu, haridustase ja perekonnaseis. Soo lõikes

ilmnesid erinevused kahe töö- ja koduelu vahelise konflikti allika – pinge ja psühholoogilise allika suhtes. pTPk puhul [ $F(1, 302) = 11,80, p = 0,001$ ] on naiste hinnangud ( $M = 3,08, SD = 1,04$ ) kõrgemad meeste hinnangutest ( $M = 2,60, SD = 1,13$ ). Pinge põhists konflikti allikat töölt kodu suunal tajuvad naised meestest rohkem ehk töölt koju jõudes on nad emotsionaalselt väsinumad ja tunnevad, et seetõttu ei ole võimalised piisavalt kodusse sfääri panustama. Sooline erinevus ilmnes ka psPTk osas [ $F(1, 302) = 19,14, p = 0,000$ ], kus naiste hinnangud ( $M = 2,56, SD = 1,02$ ) olid meeste hinnangutest ( $M = 3,15, SD = 1,17$ ) madalamad. Meeste jaoks on suuremaks probleemiks psühholoogiline kodu-töö suunaline konflikt ehk mehed mõtlevad tööl olles koduga seotud tegevustele rohkem kui naised.

Aja-, käitumis- ja psühholoogiapõhised konflikti allikad sõltuvad haridustasemest, mis on siinses analüüsis teine isikupõhine tegur. aTPk osas [ $F(3, 300) = 2,72, p = 0,045$ ] erinevad kõrgharidusega vastajate hinnangud ( $M = 3,01, SD = 1,08$ ) kutse- või keskharidusega vastajate hinnangutest ( $M = 3,42, SD = 1,13$ ), olles madalamad. Kutse- või keskharidusega vastajad tajusid kõrgharidusega inimestest enam, et töö võtab liialt suure osa ajast, mille nad sooviksid panustada kodusse ellu. Teine erinevus ilmneb kTPk osas [ $F(3, 300) = 2,68, p = 0,047$ ], kus kõrgharidusega vastajate hinnangud ( $M = 2,61, SD = 0,96$ ) on kutse- või keskharidusega vastajate hinnangutest ( $M = 2,97, SD = 0,98$ ) madalamad. Kutse- ja keskharidusega vastajate jaoks on võrreldes kõrgharidusega vastajatega suurem erinevus käitumises tööl ja kodus ehk tööjuures kasutatavate käitumismaneeride üleviimine kodusse sfääri tekitab nende jaoks enam probleeme ja ei oleks sobilik. Haridustaseme lõikes ilmnevad erinevused ka psühholoogiliste allikate osas ja seda mõlemasuunaliselt – nii töö-kodu kui kodu-töö. psTPk [ $F(3, 300) = 7,59, p = 0,000$ ] hinnangud on kõrgharidusega vastanutel ( $M = 3,22, SD = 1,17$ ) kõrgemad võrreldes kutse- või keskharidusega ( $M = 2,51, SD = 1,12$ ) ja põhiharidusega vastanutega ( $M = 2,00, SD = 0,75$ ).

Gruppidevahelised erinevused ilmnevad sama konflikti allika osas ka keskharidusega ( $M = 2,85, SD = 1,30$ ) ja põhiharidusega vastanute vahel ( $M = 2,00, SD = 0,75$ ). Kui ajapõhist ja käitumuslikku konflikti allikat tajusid olulisema probleemina madalama haridusega vastajad, siis antud tulemus näitab, psühholoogilise konflikti allika tajumine ehk töö koju kaasa toomine on omasem kõrgema haridustasemega vastajatele. Samas

psPTk [ $F(3, 300) = 5.86, p = 0.001$ ] osas hindavad jällegi kõrgharidusega vastajad ( $M = 2,56, SD = 1,02$ ) konflikti madalamalt nii kesk- ( $M = 3,11, SD = 1,09$ ) kui ka põhiharidusega vastajatest ( $M = 3,15, SD = 1,20$ ). Kui kõrgema haridustasemega vastajatele on omasem töö koju kaasa võtmine, siis vastupidiselt koduste kohustuste ja murede tööle kaasa võtmine on omasem madalama haridustasemega vastajatele.

Käitumispõhise konflikti allikaga ilmnevad seosed perekonnaseisu osas. kTPk osas [ $F(5, 298) = 2,89, p = 0,014$ ] eristuvad abielus ( $M = 2,90, SD = 1,02$ ) olijate hinnangud kooselus ( $M = 2,39, SD = 0,86$ ) olijatest ja vallalistest ( $M = 2,57, SD = 0,86$ ). Sama konflikti allika osas erinevad kooselus ( $M = 2,39, SD = 0,86$ ) olijate hinnangud vabaabielus ( $M = 2,84, SD = 0,89$ ) olijate omast. Hinnangud sellele, et käitumisviisid, mida kasutatakse tööjuures ei sobi kasutamiseks koduses elus ning seda just abielus ja vabaabielus olijate hinnangul, on arvatavasti suuresti seotud perekonna olemasolu ja lastega. Kooselus ja vallalistel on tihti piirid töö- ja koduelu vahel nõrgemad ehk mõlemaga paralleelselt tegelemine on nende jaoks igapäevasem ja lihtsam.

Isikupõhistest teguritest vaadati seoseid veel kolme väärtustega, mis iseloomustavad isiku perekonnakesksust. Erinevused ilmneseid pingepõhises konflikti allikas seoses *küpse armastusega* ja psühholoogilises allikas *perekonna turvalisusega*. pTPk [ $F(2, 301) = 3,55, p = 0,030$ ] nende hinnangud, kes *küpset armastust* hindasid enda jaoks ülimalt oluliste väärtuste hulka ( $M = 2,68, SD = 1,08$ ) olid madalamad kui nende, kes hindasid seda üldse mitte oluliseks väärtuseks ( $M = 3,15, SD = 1,11$ ). Need, kes pidasid *küpset armastust* ehk seksuaalset ja hingelist lähedust enda jaoks ülimalt oluliseks tundsid vähem, et töö neid kurnab ja tekitab sedavõrd palju stressi, et peale tööd ei ole jõudu koduses elus toimetada. *Perekonna turvalisus* oli teine väärtus, milles ilmneseid gruppidevahelised erinevused. psTPk osas [ $F(2, 301) = 3,21, p = 0,042$ ] andsid kõrgema hinnangud need, kelle jaoks perekonna turvalisus pole üldse oluline väärtus ( $M = 3,28, SD = 1,08$ ) võrreldes nendega, kelle jaoks see oli keskmise olulisusega ( $M = 2,86, SD = 1,26$ ). Seega kui perekonna turvalisus ei ole väärtusena üldse oluline, mõeldi kodus olles rohkem töö asjadele ja tegeletakse töö probleemidega koduses elus rohkem.

Koduelu kirjeldavatest teguritest ilmneseid töö- ja koduelu konflikti allikatega seosed nii laste olemasolu, laste vanuse, palgatud abiliste olemasolu ja kaaslaste töökoormus osas. Laste olemasolu ehk erinevused nende vahel, kellel on lapsed ja kellel ei ole lapsi, ilm-

nesid seoses ajapõhise ja käitumispõhiste konflikti allikatega. aPTk osas [ $F(1, 302) = 5,82, p = 0,016$ ] on lapsi omavate inimeste ( $M = 1,95, SD = 0,86$ ) hinnangud kõrgemad nendest, kellel lapsed puuduvad ( $M = 1,72, SD = 0,76$ ). Seega need, kellel on kodus lapsed, tundsid rohkem, et koduelus kulutatud aeg võtab neilt vähemaks võimalust ajaliselt töösse panustada. Olgugi, et gruppidevaheline erinevus on olemas, on keskmiselt mõlemad seda probleemi mitte väga kõrgelt hinnanud. Käitumispõhised konflikti allikad eristuvad laste olemasolul mõlemasuunaliselt – nii töö-kodu kui ka kodu-töö suunal. kTPk [ $F(1, 302) = 12,21, p = 0,001$ ] osas eristusid lapsi omavad vastajad ( $M = 2,86, SD = 1,02$ ) lapsi mitte omavatest ( $M = 2,48, SD = 0,86$ ), hinnates kõrgemalt, et tööl kasutatavad käitumisviisid ei ole kodus kasutamiseks sobilikud. Sarnane seos ilmnis ka kPTk osas [ $F(1, 302) = 5,38, p = 0,021$ ], kus lastega vastajate hinnangud ( $M = 2,95, SD = 0,94$ ) erinesid teistest ( $M = 2,71, SD = 0,86$ ), olles kõrgemad. Käitumispõhised konflikti allikad olid lastega vastanutel problemaatilisemad nii töö-kodu kui ka kodu-töö suunal. Nagu käitumisviisid tööl ei sobinud neile kodus kasutamiseks, ei sobinud nende puhul ka kodus vajaminevad käitumisviisid tööl kasutamiseks. Laste olemasolu muudab tööelu ja koduelu teineteisest erinevamaks, samas kui enne lapsi on need sarnasemad.

Lisaks laste olemasolule aitab töö- ja koduelu vaheliste konfliktide allikaid välja tuua laste vanus. Laste vanused paluti märkida neil inimestel, kes lapsi omasid. Vanusena vaadati nelja vanuserühma ning ainuke, mille puhul ei ilmnenu mingeid seoseid töö- ja koduelu konflikti allikatega, oli laste vanuserühmas 20 ja enam. Kahes vanusevahemikus ilmnid seosed ajapõhiste konflikti allikatega ja ühes vanusegrupis ilmnid seosed psühholoogilistel näitajatel põhineva konflikti allikaga. aTPk osas [ $F(1, 170) = 4,11, p = 0,044$ ] ilmnid erinevused 0-3 aastast last omavatel vastajatel ( $M = 3,44, SD = 0,92$ ) võrreldes teises vanuses lapsi omavate vastajatega ( $M = 3,00, SD = 1,74$ ). aPTk osas [ $F(1, 170) = 11,20, p = 0,001$ ] avaldub sama erinevus 0-3 aastast last omavate ( $M = 2,38, SD = 0,84$ ) ja teises vanuses last omavate vastajate vahel ( $M = 1,84, SD = 0,82$ ). Samad seosed avalduvad ka 4-12 aasta vanuste laste omamise osas, kus aTPk [ $F(1, 170) = 6,12, p = 0,014$ ] puhul 4-12 aasta vanuse lapse vanemad ( $M = 3,30, SD = 1,05$ ) tajuvad suuremat konflikti kui teised ( $M = 2,87, SD = 1,20$ ). aPTk osas [ $F(1, 170) = 5,68, p = 0,018$ ] on erinevused samad, kus 4-12 aastaste laste ( $M = 2,10, SD = 0,95$ ) vanemate hinnangud erinevad teistest ( $M = 1,79, SD = 0,73$ ). Antud tulemuste põhjal

saab öelda, et väikeste laste vanemad, kelle lapsed on alla 12. aastased, tajuvad suuremat ajapõhist konflikti nii töö-kodu suunal kui vastupidi. Nende hinnangul tööalased kohustused võtavad võimaluse piisaval määral ajaliselt kodusesse ellu panustada, nagu kodused kohustused võtavad ajaliselt võimaluse piisavalt tööellu panustada. Kolmandana eristuvad nende vanemate hinnangud, kelle lapsed on vanuses 13-19 aastat ( $M = 2,46$ ,  $SD = 1,00$ ) võrreldes teistes vanuses lastega ( $M = 2,91$ ,  $SD = 1,12$ ) PsPTk osas [ $F(1, 170) = 6,77$ ,  $p = 0,010$ ]. Selles vanuses lapsi omavate vanemate hinnangud olid madalamad psühholoogilistel näitajatel põhineva konflikti tajumise osas, mille põhjuseks on koduelu. Seega mõtlevad nad tööl olles tihedamini koduga seotud probleemidele ja planeerivad koduseid tegevusi.

See, kas koduses elus on palgatud abilisi või ei, mõjutab käitumispõhise konflikti tajumist. kPTk osas [ $F(1, 170) = 12,37$ ,  $p = 0,001$ ] erinevad need, kellel oli koduses sfääris palgatud abilisi ( $M = 2,22$ ,  $SD = 0,91$ ) oma hinnangutes teistest, kellel koduses sfääris palgatud abilised puudusid ( $M = 3,03$ ,  $SD = 0,91$ ). Selline tulemus näitab, et need vähesed, kellel on koduelu abistamiseks inimesi palgal, tunnevad vähem, et käitumisviisid kodus ei sobi tööjuures ehk see võimaldab neil töö- ja koduelu sarnasust.

Viimasena avaldsid koduelu põhjustest teguritest töö- ja koduelu vahelisele konfliktile mõju kaaslaste töökoormus ning seda just läbi pingepõhise allika. pPTk osas [ $F(4, 158) = 2,74$ ,  $p = 0,031$ ] erinesid täiskohaga töötavat kaaslast ( $M = 1,95$ ,  $SD = 0,86$ ) omavate inimeste hinnangud nendest, kelle kaaslastel töötasid kas osakoormusega ( $M = 2,62$ ,  $SD = 1,10$ ) või ei töötanud üldse ( $M = 2,55$ ,  $SD = 0,86$ ). Lisaks ilmnemid gruppidevahelised erinevused ka sellisel juhul, kui kaaslane töötab rohkem kui 40h nädalas ( $M = 1,90$ ,  $SD = 1,07$ ) võrreldes nendega, kelle kaaslane töötab kas osakoormusega ( $M = 2,62$ ,  $SD = 1,10$ ) või ei tööta üldse ( $M = 2,55$ ,  $SD = 0,86$ ). Huvitav on asjaolu, et need vastajad, kelle kaaslaste töökoormus on 40h nädalas, olid vähem kodusest elust tulenevate pingete tõttu stressis, kui need, kelle kaaslastel töötavad kas osakoormusega või ei tööta üldse. Sama tendents avaldus ka siis, kui kaaslane töötab üle 40h nädalas ehk üle täiskoormusega töötav kaaslane pigem mõjub hästi ja vähendab kodusest elust tulenevat stressi.

Kolmanda grupina uuriti tööelu kirjeldavate tegurite seoseid konflikti erinevate allikatega. Erinevused ilmnemid töökoormuse, tööstaaži, positsiooni, lähetuste ja töö paind-

likkusele antud hinnangute lõikes. Töökoormus on seotud töö- ja koduelu vaheliste aja-põhiste konfliktide allikatega ja seda mõlemas suunas – nii töö-kodu kui ka kodu-töö. aTPk [ $F(5, 298) = 7,94, p = 0,000$ ] osas ilmnemiseid gruppidevahelised erinevused täiskohaga töötavate ( $M = 3.00, SD = 1.09$ ) ja rohkem kui 40h nädalas töötavate ( $M = 3.69, SD = 1.07$ ) ning osakoormusega töötavate ( $M = 2.62, SD = 0.93$ ) vastanute vahel. Samuti erinesid aTPk osas nende hinnangud, kes töötavad rohkem kui 40h nädalas ( $M = 3.69, SD = 1.07$ ) nendest, kes töötavad kas osakoormusega ( $M = 2.62, SD = 0.93$ ) või on lapsehoolduspuhkusel ( $M = 2.33, SD = 0.00$ ). Seega vastanud, kes töötavad rohkem kui täiskohaga tundsid teistest enam, et töö tõttu on neil vähem aega kodusse ellu panustada ja töö hoiab neid liialt kodust eemal. Töökoormus mängis rolli ka aPTk juures [ $F(5, 298) = 2.41, p = 0.036$ ], kus täiskoormusega töötavate vastanute ( $M = 1.79, SD = 0.74$ ) hinnangud erinesid osakoormusega töötavate ( $M = 2.06, SD = 1.06$ ) ja mitte töötavate ( $M = 2.83, SD = 1.23$ ) hinnangutest. Mittetöötavate vastajate hinnangud ( $M = 2.83, SD = 1.23$ ) erinesid omakorda täiskoormusega töötavatest ( $M = 1.84, SD = 0.80$ ), lapsehoolduspuhkusel olevatest ( $M = 1.56, SD = 0.51$ ) ja ettevõtjatest ( $M = 1.22, SD = 0.38$ ). Täiskoormusega töötavad vastanud tundsid vähem ajapõhist konfliktit kodust ehk nende jaoks koduelus kulutatud aeg ei seganud tööelu. Seevastu need, kes ei tööta tajusid teistest enam kodust tulenevat ajapõhist konfliktit. See võib olla põhjendatud asjaoluga, et nemad on enda kanda võtnud koduses elus väga suure osa.

Tööstaažide lõikes erinesid hinnangud psühholoogiapõhise konfliktide allika osas. psPTk puhul [ $F(4, 296) = 2.95, p = 0.020$ ] erinesid üle 10 aasta ( $M = 2.40, SD = 0.96$ ) organisatsioonis töötavate hinnangud nendest, kes olid organisatsioonis töötanud 5-10 aastat ( $M = 2.96, SD = 1.17$ ) või 2-5 aastat ( $M = 2.84, SD = 1.04$ ). Antud tulemus näitab selgelt, et tööstaaži kasvades hakkavad inimesed tööl olles vähem mõtlema kodustele tegevustele ja koduga seotud tegevusi korraldama ehk suudavad ennast paremini tööl olles emotsionaalselt koduelust distantseerida.

Positsioon töökohal on üks tegur, mis töö- ja koduelu konfliktide allikatest on seotud psühholoogiliste näitajatega. psTPk [ $F(4, 296) = 11.35, p = 0.000$ ] osas erinesid tööliste ( $M = 2.50, SD = 1.16$ ) ja spetsialistide ( $M = 2.91, SD = 1.20$ ) hinnangud. Lisaks erinesid keskastme juhtide hinnangud ( $M = 3.74, SD = 1.04$ ) nii tööliste ( $M = 2.50, SD = 1.16$ ), spetsialistide ( $M = 2.91, SD = 1.20$ ) kui ka esmatasandi juhtide ( $M = 2.97, SD =$

1.00) hinnangutest. Samamoodi erinevad tippjuhtide ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.73$ ) hinnangud nii tööliste ( $M = 2.50$ ,  $SD = 1.16$ ), spetsialistide ( $M = 2.91$ ,  $SD = 1.20$ ) kui ka esmatasandi juhtide ( $M = 2.97$ ,  $SD = 1.00$ ) hinnangutest. Kõrgema tööalase positsiooniga vastanud eristusid madalama positsiooniga vastanutele selle osas, kuivõrd võetakse tööd koju kaasa ehk kodus olles tegeletakse töökohustustega ja mõeldakse tööga seotud probleemidele. Tippjuhtidel oli antud hinnang eriti kõrge. Piirid töö- ja koduelu vahel olid juhtival positsioonil olevatel vastanutel oluliselt nõrgemad kui teistel.

Töö iseloomul on samuti oluline roll töö- ja koduelu vahelistele konfliktide allikatele. Siinjuures analüüsiti nelja erinevat töölähetuste gruppi: 1) ei käi lähetuses, 2) on kunagi käinud, kuid enam ei käi, 3) käib harva, 4) käib tihti, kuid lühiajalistes lähetustes, 5) töötavad kodust eemal pikema perioodi vältel. Lähetustes käimine on seotud nii ajapõhise, käitumispõhise kui ka psühholoogiliste näitejate põhiste töö- ja koduelu konfliktide liikidega. aTPk [ $F(4, 299) = 8.90$ ,  $p = 0.000$ ] osas välismaal töötavate vastajate hinnangud ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.75$ ) erinevad kõigist teistest – nii lähetustes mitte käivatest ( $M = 2.94$ ,  $SD = 1.13$ ), nendest kes on kunagi lähetustes käinud, kuid enam ei käi ( $M = 3.06$ ,  $SD = 1.06$ ), kes harva käivad ( $M = 3.08$ ,  $SD = 1.05$ ) ja kes käivad tihti kuid lühiajalistes ( $M = 2.94$ ,  $SD = 1.10$ ) lähetustes. Töö hoiab koduelust rohkem eemal, kui inimene sooviks ning koduelu tegevustest tuleb töö tõttu palju loobuda just neil, kes töötavad pikemat perioodi välismaal ja kodus käivad puhkamas. kTPk osas [ $F(4, 299) = 3.79$ ,  $p = 0.005$ ], eristusid välismaal töötavate hinnangud ( $M = 3.20$ ,  $SD = 1.09$ ) nii nendest kes lähetustes üldse ei käi ( $M = 2.56$ ,  $SD = 0.86$ ), kes on kunagi käinud ( $M = 2.54$ ,  $SD = 0.82$ ) kui ka nendest, kes käivad tihti, kuid lühiajalistes ( $M = 2.66$ ,  $SD = 1.02$ ) lähetustes. Kodust eemal töötavate inimeste jaoks on töö- ja koduelu teineteisest oluliselt rohkem eraldatud. Käitumisviisid, mida tööl hakkama saamiseks rakendatakse, nende hinnangul kodusse ellu pigem ei sobi.

Psühholoogiliste konfliktide allikate osas ilmnemise lähetuste juures erinevused mõlemas suunas – nii töö-kodu kui ka kodu-töö. psTPk [ $F(4, 299) = 4.62$ ,  $p = 0.001$ ] osas ilmnemise erinevused nende hinnangutes, kes üldse lähetustes ei käi ( $M = 2.87$ ,  $SD = 1.20$ ) võrreldes nendega, kes harva ( $M = 3.31$ ,  $SD = 1.17$ ) või tihti ( $M = 3.58$ ,  $SD = 1.12$ ) käivad. Samuti ilmnemise erinevused välismaal töötavate vastajate ( $M = 2.58$ ,  $SD = 1.21$ ) ning nende vahel, kes kunagi on lähetustes käinud ( $M = 3.20$ ,  $SD = 1.07$ ), harva



( $M = 3.31$ ,  $SD = 1.17$ ) või tihti, kuid lühiajalistes lähetustes ( $M = 3.58$ ,  $SD = 1.12$ ) käinud. Seda, et kodus olles tööasjadega tegeletakse ja nendele mõeldakse ehk töö koju kaasa toomist esines rohkem nende puhul, kes käivad lähetustes harva või tihti, kuid lühiajalistes. Samas erinesid teistest oluliselt pikalt kodust eemal töötajad, kes kodusse ellu ei võta tööasju praktiliselt üldse kaasa. psPTk osas [ $F(4, 299) = 9.45$ ,  $p = 0.000$ ] erinesid lähetustes käijate hinnangud ( $M = 3.73$ ,  $SD = 1.10$ ), olles kõrgemad nii nendest, kes ei käi üldse ( $M = 2.62$ ,  $SD = 1.09$ ), kes on kunagi käinud ( $M = 2.57$ ,  $SD = 0.84$ ), kes harva käivad ( $M = 2.58$ ,  $SD = 1.00$ ) kui ka nendest, kes käivad tihti, kuid lühiajalistes ( $M = 2.51$ ,  $SD = 0.93$ ) lähetustes. Seega tõsiasi, et pikalt lähetustes käijad ei võta tööd koju kaasa vastab tõele, kuid siiski ei ole nende töö- ja koduelu vahelised piirid nii tugevad, et kodust tulenevad mõtted ei liiguks kaasa tööellu, kus need tekitavad pingeid.

Üha enam räägitakse töö- ja koduelu alases kirjanduses sellest, kui oluline on töökoha paindlikkus. Paindlikkust hindasid vastajad kolmeks lähtuvalt sellest, kui lihtne on neil töökohalt vajaduse korral lahkuda: 1) saab lihtsalt lahkuda, 2) saab lahkuda, aga see on keeruline, 3) ei saa lahkuda. Sellel tööspetsiifilisel teguril leiti seos nii ajapõhise, pinge- põhise kui ka käitumispõhise konflikti allikaga ja kõigi puhul suunaga töö-kodu. aTPk osas [ $F(2, 301) = 13.29$ ,  $p = 0.000$ ] ilmneseid seosed kõigi gruppide vahel – kes saavad vabalt ( $M = 2.88$ ,  $SD = 1.04$ ), kes saavad, kuid see on keeruline ( $M = 3.44$ ,  $SD = 1.14$ ) ja need, kes ei saa mitte mingil juhul töölt lahkuda ( $M = 4.29$ ,  $SD = 1.03$ ). Kriitiliselt kõrgelt tajusid ajalist konflikti need, kes mitte mingil juhul tööjuurest lahkuda ei saa. Nad olid teistest enam sunnitud koduseid tegevusi ära jätma ja koduelust eemal olema. pTPk osas [ $F(2, 301) = 3.98$ ,  $p = 0.020$ ] ilmneseid seosed nende vahel, kes said lihtsalt lahkuda ( $M = 2.82$ ,  $SD = 1.08$ ) ja nende, kes said lahkuda, kuid see on keeruline ( $M = 3.13$ ,  $SD = 1.14$ ). Antud hinnangutest ilmnese, et vastajad, kes küll said lahkuda, kuid töölt lahkumine nõuab korraldamist, mõtlesid kodus olles rohkem tööga seotud tegevustele. Pingepõhist konflikti oli vähem neil, kellel kahe sfääri vahel liikumine oli lihtne. Viimasena ilmneseid erinevused kTPk osas [ $F(2, 301) = 3.32$ ,  $p = 0.037$ ], kus vajadusel lihtsalt töölt lahkuda saavate ( $M = 2.59$ ,  $SD = 0.93$ ) vastajate hinnangud erinesid nendest, kes saavad lahkuda, kuid see on keeruline ( $M = 2.85$ ,  $SD = 1.02$ ). Need, kes küll saavad lahkuda vajadusel töölt, kuid see nõuab organiseerimist, tajusid kõrgemat käitumispõhist konflikti ehk töö juures kasutatav käitumissstiil ei aita kodus

hakkama saada ega pole tõhus. Selline tulemus illustreerib kahe sfääri erinevust ja piiride tugevust, mida ei ole vabalt töö ja kodu rollide vahel liikuvatel inimestel.

Kokkuvõtteks on tabelis 6 toodud töö- ja koduelu konflikti allikaid kujundasid tegurid, kus on märgitud ka seoste suund.

**Tabel 6.** Seosed töö- ja koduelu konflikti allikate ning tegurite vahel

Allikas Suund	Aeg	Pinge	Käitumine	Psühholoogiline seisund
Töölt kodule	Haridus	Sugu <i>Küps armastus</i>	Haridus Perekonnaseis	Haridus <i>Perekonna turvalisus</i>
	Laste vanus		Lapsed	
	Töökoormus Lähetused Töö paindlikkus	Töö paindlikkus	Lähetused Töö paindlikkus	Positsioon Lähetused
Kodult tööle				Sugu Haridus
	Lapsed Laste vanus	Kaaslase töökoormus	Lapsed Palgatud abilised	Laste vanus
	Töökoormus			Tööstaaž Lähetused

Märkus: *kursiivis* on märgitud väärtused

Allikas: autori koostatud

Konflikti allikatele suunal töö-kodu avaldasid kõige enam mõju erinevad tööelu kirjeldavad tegurid. Vähesemad tegurid olid kas isikut või koduelu kirjeldavad. Seevastu suunal kodu-töö avaldasid konflikti allikatele mõju kõige enam kodupõhised tegurid. Vähesemad olid isikut või tööelu kirjeldavad. Seega töö-kodu konflikti allikatega on rohkemal määral seotud tööelu ning kodu-töö konflikti allikadega koduelu tegurid. Järgnevalt vaadatakse samu seoseid rikastamise ehk teise töö- ja koduelu vahelise suhte lõikes.

### 2.2.2. Töö- ja koduelu seosed rikastamise vaatenurgast

Teise seose liigina vaadati töö- ja koduelu rikastamist loovate allikate ning neid kujundavate tegurite vahelisi korrelatsioone. Korrelatsioonanalüüsi põhjal leitud seosed on toodud välja tabelis 7. Erinevalt konfliktist, on rikastamise korral kõik seoste allikad positiivses korrelatsioonis tasakaaluga, millega rahulolule anti hinnang 10-pallisel skaalal.

lal. Selle põhjal võib öelda, et isikud, kes oma töö- ja koduelu tasakaaluga on rohkem rahul, tunnevad ka suuremal määral kõigi allikate põhist rikastamist.

**Tabel 7.** Korrelatsioonid töö- ja koduelu konflikti allikate ning tegurite vahel

	aTPr	aPTr	pTPr	pPTr	kTPr	kPTr	psTPr	psPTr
Sugu			-,113*					
Lapsed	,114*				,128*			
Positsioon						,169**	,114*	
Tööstaaž	-,125*	-,170**		-,122*	-,161**	-,142*		-,151**
Paindlikkus	,138*	,237**	,261**		,205**	,193**	,171**	
Tasakaal	,179**	,236**	,431**	,317**	,185**	,176**	,208**	,258**

Märkus: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; lapsed-laste olemasolu; a - ajapõhine allikas; p - pingepõhine allikas; k - käitumispõhine allikas; ps - psühholoogiliste näitajate põhine allikas; TP - töölt kodule suund; PT - kodult tööle suund; k – konflikt.

Allikas: autori koostatud

Erinevate isikut kirjeldavate tegurite lõikes ilmnesid seosed vaid soo juures, kus naised tajuvad pingepõhist rikastamist töö-kodu suunal vähem kui mehed. Seoseid ei ilmnenud vanuse ega haridustaseme osas. Kodupõhistest teguritest ilmesid seosed laste olemasoluga, mille puhul need, kellel on lapsed, tajusid vähem aja- ja käitumispõhist rikastamist kui lastetud vastajad. Kodupõhiste tegurite juures ei ilmenud mitte ühegi töö- ja koduelu rikastamise allikaga korrelatsiooni laste arvu, vanuse: 0-3, 4-12, 13-19, 20+ aastat ning koduste ja palgatud abiliste olemasolu puhul. Tööpõhistest teguritest ilmesid seosed tööstaaži ja rikastamise mitmete allikate vahel, kus madalama tööstaažiga vastanud tajusid rohkem rikastamist kui kõrgema tööstaažiga vastanud. Töökoha paindlikkus, mida hinnati 10-pallisel Likerti skaalal, seevastu omas rikastamise allikatega vaid positiivseid seoseid. Üldiselt oli konflikti korral seoseid rohkem kui rikastamise korral.

Lisaks korrelatsioonanalüüsile analüüsiti sarnaselt konfliktile ka rikastamise puhul gruppidevahelisi erinevusi. Tulemuste esitamine on jaotatud kolmeks – isikut, koduelu ja tööd kirjeldavad tegurid. Avaldunud gruppidevahelised seosed on toodud tabelis 8. Isikupõhistest teguritest ilmesid gruppidevahelised erinevused seoses töö- ja koduelu rikastamise allikatega nii vanuse kui perekonnaseisu osas.

Vanuse lõikes on erisused rikastamise allikatest nii aja- kui psühholoogiliste näitajate põhiselt. aTPr [ $F(4, 299) = 2.87$ ,  $p = 0.023$ ] hindasid 20-26 aastastased ( $M = 3.54$ ,  $SD =$

0.70) kõrgemalt kui 34-40 aastastesed ( $M = 3.07$ ,  $SD = 0.84$ ) ja 41-50 aastased ( $M = 3.15$ ,  $SD = 0.77$ ) vastajad. Seega töötamise positiivne külg ehk võime panna kodus-olemise aega rohkem väärtustama ja aidata kaasa kodustuste kohustuste piiramisele oli omasem just noortele. psTPr osas [ $F(4, 299) = 2.45$ ,  $p = 0.046$ ] ilmneseid erinevused 20-26 aastastel ( $M = 3.19$ ,  $SD = 0.93$ ) võrreldes 27-33 aastastega ( $M = 2.78$ ,  $SD = 0.86$ ) ja 34-40 aastastega ( $M = 2.89$ ,  $SD = 0.82$ ). Nooremad vastanud hindasid kõrgemalt psühholoogilist töölt kodule rikastamist. Töö aitas neil vanematega võrreldes rohkem kodustele probleemidele mitte mõelda, asju värskema pilguga vaadata ja ennast kodust meeldivalt distantseerida.

Teisena isikupõhistest näitajatest oli rikastamine seotud perekonnaseisuga ja seda aja-põhiste allikate kaudu nii töö-kodu suunal kui ka kodu-töö suunal. aTPr [ $F(5, 298) = 3.07$ ,  $p = 0.010$ ] osas erinesid kooselus olijad ( $M = 3.55$ ,  $SD = 0.66$ ) nendest, kes olid kas abielus ( $M = 3.16$ ,  $SD = 0.74$ ), vabaabielus ( $M = 3.03$ ,  $SD = 0.79$ ) või vallalised ( $M = 3.26$ ,  $SD = 0.84$ ). Seega kooselus olijatel aitas töötamine koduelu rohkem nautida ja piirata kodus võetavaid kohustusi. Ka aPTr osas [ $F(5, 298) = 3.72$ ,  $p = 0.003$ ] erinesid vabaabielus olijad ( $M = 2.54$ ,  $SD = 0.81$ ) nii abielus ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.81$ ), kooselus ( $M = 3.07$ ,  $SD = 0.87$ ) kui ka lahutatud ( $M = 3.12$ ,  $SD = 0.86$ ) olijatest. Vallaliste hinnangud ( $M = 2.73$ ,  $SD = 0.89$ ) erinesid nii abielus ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.81$ ) kui ka kooselus ( $M = 3.07$ ,  $SD = 0.87$ ) olijate hinnangutest. Nii vabaabielus kui ka vallalised inimesed tundsid vähem, et kodus veedetud aeg aitab neid tööl paremini hakkama saada või töökohustusi piirata.

Väärtustest ilmneseid seosed aja-, pinge- ja käitumispõhiste rikastamise allikate puhul. Väärtustest oli *küps armastus* ehk seksuaalne ja hingeline lähedus see, mille puhul avaldusid seosed kõigi eelpool nimetatud kolme allikaga. aTPr [ $F(2,301) = 3.16$ ,  $p = 0.044$ ] osas erinesid nende hinnangud, kelle jaoks küps armastus oli keskmiselt oluline ( $M = 3.33$ ,  $SD = 0.78$ ) nendest, kelle jaoks see oli ebaoluline väärtus ( $M = 3.01$ ,  $SD = 0.83$ ). pTPr [ $F(2,301) = 3.57$ ,  $p = 0.029$ ] antud hinnangud olid grupil, kes küpset armastust pidas ebaoluliseks väärtuseks ( $M = 2.57$ ,  $SD = 0.92$ ) madalamad kui neil, kes pidasid seda ülimalt oluliseks ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.95$ ) kui ka neil, kelle jaoks see oli keskmise olulisusega ( $M = 2.85$ ,  $SD = 1.01$ ). kTPr [ $F(2,301) = 3.04$ ,  $p = 0.049$ ] puhul olid kõrgemad hinnangud neil, kes küpset armastust hindasid keskmisel oluliseks ( $M = 3.12$ ,

SD = 0.94) võrreldes nendega, kes pidasid seda ebaoluliseks (M = 2.82, SD = 0.93). kPTr [F(2,301) = 4.77, p = 0.010] osas tundsid vähem rikastamist need, kes pidasid küpset armastust kui väärtust ebaoluliseks (M = 2.94, SD = 0.80), võrreldes nendega, kelle jaoks see oli ülioluline (M = 3.25, SD = 0.93) või ka keskmiselt oluline (M = 3.27, SD = 0.77) väärtus. Rikastamist hindasid madalamalt just need, kes küpset armastust kui ühte väärtust, mis kirjeldas koduelu kesksust, hindasid 18 väärtuse seast viimase nelja hulka. Need, kes hindasid seda väärtust kõrgemalt, tundsid enam, et töö panustab nende kodusesse ellu nii ajaliselt, kui ka positiivsete emotsioonidega. Samuti oli küpset armastust kui perekonnaväärtust kõrgemalt hindajate jaoks väiksemad barjäärid töö- ja koduelu vahel ehk käitumine mõlemas sfääris panustab teise. *Perekonna turvalisus* oli teine väärtus, mille puhul ilmnemise seosed pingepõhise rikastamise allikaga. pPTr [F(2,301) = 5.41, p = 0.005] hindasid need, kelle jaoks perekonna turvalisus oli keskmiselt oluline (M = 3.55, SD = 1.00) madalamalt võrreldes nii nendega, kes perekonna turvalisust hindasid ülimalt oluliseks (M = 3.85, SD = 0.85) ja nendega, kes hindasid seda ebaoluliseks väärtuseks (M = 3.93, SD = 0.85). Koduelu aitab inimesel puhata ja tänu sellele oluliselt paremini tööelus ülesandeid sooritada nendel, kes on perekonna turvalisuse hinnanud kas ülimalt oluliseks või siis täiesti ebaoluliseks.

Laste olemasolu ja laste arv on need kodupõhised tegurid, mis toovad esile töö-kodu suunalist rikastamist.

Laste olemasolu osas ilmnes seos ajapõhise rikastamise allika (aTPr) osas [F(1, 302) = 7.82, p = 0.005], kus need, kes lapsi omasid (M = 3.14, SD = 0.77) andsid madalamad hinnangud kui need, kellel lapsi ei olnud (M = 3.39, SD = 0.78). Seega arvamus, et laste olemasolu aitab inimestel töökohustusi piirata ja paneb kodus olemise aega väärtustama, siit tulemustest ei avaldu. Pigem hindavad seda kõrgemalt need, kellel lapsed puuduvad.

Laste arv on teiseks näitajaks, millel leiti seos töö- ja koduelu rikastamise allikatega. pTPr osas [F(3, 168) = 3.72, p = 0.013] hindasid vanemad, kellel oli neli või rohkem last (M = 3.43, SD = 0.99) rikastamist kõrgemalt kui need, kellel oli 1 laps (M = 2.77, SD = 1.12) või 2 last (M = 2.54, SD = 0.87). Vanemad, kellel on kodus palju lapsi, suudavad tööelust rohkem rõõmu tunda. Nad tunnevad ennast töölt tulles teotahtelisemalt, on positiivsemalt laetud ja heas tujus ning see avaldab kodusele elule oluliselt positiivset mõju.

Tööpõhistest teguritest ilmneseid seosed töö- ja koduelu rikastamise allikatega nii töökoormuse, tööstaaži, positsiooni, lähetuste kui ka töö paindlikkuse ehk selle osas, kui lihtne on tööjuurest lahkuda juhul, kui koduses elus juhtub midagi planeerimatut.

Tööpõhistest teguritest on töökoormus see, millel ilmnes seos töö- ja koduelu rikastamise ajapõhise allikaga. aPTr osas [ $F(5, 298) = 2.86, p = 0.015$ ] erinevad täiskohaga töötajate hinnangud ( $M = 2.82, SD = 0.82$ ) nii osakoormusega ( $M = 3.20, SD = 0.83$ ) kui ka mitte töötavate ( $M = 3.67, SD = 0.47$ ) vastajate hinnangutest. Samuti erinesid üle 40 h nädalas töötavate vastajate ( $M = 2.79, SD = 0.92$ ) nii osakoormusega ( $M = 3.20, SD = 0.83$ ) kui mitte töötavate ( $M = 3.67, SD = 0.47$ ) vastajate hinnangutest. Täiskohaga ja üle 40h nädalas töötavad vastajad tajusid vähem ajapõhist positiivset ülekannet kodu-töö suunal. Osakoormusega ja mitte töötavad tajusid rohkem, et kodus veedetud aeg paneb neid tööd nautima, ergutab aega tööjuures paremini kasutama ja aitab piirata töökohuste võtmist. Mitte töötavate puhul võib see peegeldada töötamise soovi.

Teiseks ilmneseid erinevused tööstaaži lõikes hinnangutes ajapõhisele rikastamise allikale. aTPR osas [ $F(4, 296) = 3.19, p = 0.014$ ] andsid 1-2 aastase tööstaažiga ( $M = 3.56, SD = 0.77$ ) vastajad kõrgemad hinnangud kui 2-5 aastase ( $M = 3.28, SD = 0.76$ ), 5-10 aastase ( $M = 3.04, SD = 0.79$ ) kui ka üle 10 aastase ( $M = 3.18, SD = 0.74$ ) staažiga vastajatest. Nende hinnangud, kes on organisatsioonis vähem aega töötanud, olid positiivsemad ja nad tundsid enam, et nende töö aitab kaasa kodusele elule, pannes neid viimast enam väärtustama ja rikastab kodust elu. Üldiselt on tendents ka teiste valdkondade uuringutes, et vähem aega organisatsioonis töötanud inimesed on valdavalt optimistlikumate hinnangutega.

Positsioonides ilmnese seos käitumispõhise rikastamise allikaga. kTPR osas [ $F(4, 296) = 3.15, p = 0.015$ ] olid keskjuhtide ( $M = 3.41, SD = 0.86$ ) hinnangud oluliselt kõrgemad nii tööliste ( $M = 2.80, SD = 0.95$ ) kui ka spetsialistide ( $M = 2.94, SD = 0.95$ ) hinnangutest. Keskjuhtide hinnangul aitas töö täitmise viis neid koduste tegevuste planeerimisel, hakkama saada suhetega kodus ja koduseid probleeme lahendada.

Rikastamise liikidest pinge ehk pingepõhise allikaga avalduvad seosed lähetuste tegemise osas. pTPR [ $F(4, 299) = 2.58, p = 0.038$ ] hinnangud erinesid kodust eemal tööta-

vatel vastajatel ( $M = 3.20$ ,  $SD = 0.99$ ) võrreldes kõigi teistega – kes ei käi lähetustes ( $M = 2.80$ ,  $SD = 1.00$ ), on kunagi käinud ( $M = 2.65$ ,  $SD = 1.04$ ), käivad harva ( $M = 2.78$ ,  $SD = 0.93$ ) või kes käivad tihti, kuid lühiajalistes ( $M = 2.46$ ,  $SD = 0.88$ ) lähetustes. Need, kes töötasid kodust eemal, tundsid teistest oluliselt rohkem, et töölt koju jõudes olid nad teotahtelisemad, positiivselt laetud ja heas tujus. See on suuresti seotud töö iseloomuga, kuna nende jaoks on piirid töö- ja koduelu vahel laiad ning koju jõudes on nende peamiseks eesmärgiks puhata.

Tööpõhistest teguritest ilmnemise seosed töö paindlikkusega ja seda nii pingepõhiste kui ka käitumispõhiste rikastamise allikate osas. Töö paindlikkuse all mõistetakse seda, kas inimestel on võimalik töölt erakorralise olukorra ilmnedes lahkuda. pTPR [ $F(2, 301) = 3.67$ ,  $p = 0.027$ ] puhul erinesid nende hinnangud, kellel on võimalik töölt kiiresti lahkuda ( $M = 2.90$ ,  $SD = 0.93$ ) nii nendest, kellel on see võimalik, kuid nõuab korraldamist ( $M = 2.67$ ,  $SD = 1.04$ ) kui ka nendest, kellel see võimalus puudub ( $M = 2.10$ ,  $SD = 1.01$ ). Võimalus vajadusel ühe sfääri toimetused katki jätta ja teise üle minna paneb inimesi kõrgemalt hindama töö võimet panustada kodusesse ellu just positiivse laengu ja hea tuju kaasa andmisega. Samuti olid erinevused pPTR osas [ $F(2, 301) = 3.89$ ,  $p = 0.022$ ], kus nende, kellel ei ole võimalik töölt lahkuda ( $M = 2.81$ ,  $SD = 1.53$ ) hinnangud erinesid nii neist, kellel see on lihtne ( $M = 3.78$ ,  $SD = 0.90$ ) kui ka neist, kes põhimõtteliselt saavad, aga see nõuab organiseerimist ( $M = 3.68$ ,  $SD = 0.94$ ). Hinnangutes olid suured erinevused, ehk inimesed, kellel puudus igasugune võimalus paindlikkusele, tundsid vähem, et kodus nad koguvad jõudu ja emotsioone, mis aitab neil positiivsemalt tööga hakkama saada.

Veel eristusid grupid kPTR osas [ $F(2, 301) = 5.19$ ,  $p = 0.006$ ], kus need, kellel on võimalik töölt kergesti lahkuda ( $M = 3.28$ ,  $SD = 0.81$ ) erinesid oma hinnangutes nii nendest, kellel on see võimalik, kuid keeruline ( $M = 3.02$ ,  $SD = 0.82$ ) kui ka nendest, kellel see võimalus puudub ( $M = 2.57$ ,  $SD = 1.12$ ). Antud tulemus on seotud piiride tugevusega. Inimesed, kellel oli suurem võimalus paindlikkuseks, hindasid kõrgemalt seda, et kodus omandatu aitab tööl paremini hakkama saada ja tööaega efektiivsemalt kasutada.

Kokkuvõtteks on tabelis 8 toodud töö- ja koduelu rikastamise allikaid kujundavad tegurid, kus on märgitud ka seoste suund.

**Tabel 8.** Seosed töö- ja koduelu rikastamise allikate ning tegurite vahel

Suund	Allikas			
	aeg	pinge	käitumine	psühholoogiline seisund
Töö-kodu	Vanus Perekonnaseis <i>Küps armastus</i>	<i>Küps armastus</i>	<i>Küps armastus</i>	Vanus
	Lapsed	Laste arv		
	Tööstaaž	Töö paindlikkus Lähetused	Positsioon	
Kodu-töö	Perekonnaseis	<i>Perekonna turvalisus</i>	<i>Küps armastus</i>	
	Töökoormus	Töö paindlikkus	Töö paindlikkus	

Märkus: *kursiivis* on märgitud väärtused

Allikas: autori koostatud

Rikastamist kirjeldas suurem hulk tegureid töö-kodu suunal, kuid kodu-töö suunal oli pigem vähe seoseid. Viimase puhul ei avaldunud rikastamise seos koduelupõhiste teguritega. Allikatest olid aeg ja pinge need, millel ilmnis kõige enam seoseid teguritega.

### 2.3. Järeldused töö- ja koduelu seoste allikatest ning kujundavate tegurite uuringust

Tabelites 9, 10 ja 11 on välja toodud peamised teoreetilise osa põhjal avaldunud töö- ja koduelu kujundavad tegurid ning käesolevas uuringus avaldunud seosed töö- ja koduelu loovate allikate ning neid kujundavate tegurite vahel. Käesoleva töö raames läbi viidud uurimus on võrreldes enamuse kirjanduses välja toodud tulemustega detailsem, kuna kajastab töö- ja koduelu suhteid mitte üksnes konflikti ja rikastamise läbi, vaid vaatab lisaks neid mõlemaid loovaid allikaid.

Sarnaselt Byron'ile (2005), kes uuris konfliktialast kirjandust, leiti ka käesolevas uuringus, et tööga seotud tegurid on enam seotud töö-kodu suunalise konfliktiga ja koduga seotud tegurid seostuvad seevastu kodu-töö suunaga ning isikupõhised tegurid omavad samaväärseid seoseid mõlemaga. Rikastamise puhul sarnane üldistus ei toimi, sest näiteks kodu-töö suunal ei ilmnenu seoseid ühegi kodupõhise teguriga. Järgnevalt vaadatakse kirjanduses ilmnenu seoseid ja võrreldakse neid käesolevas uuringus ilmnenu seostega. Tabelis 9 tuuakse tulemused isikupõhiste tegurite lõikes.



**Tabel 9.** Kirjanduse põhjal ja käesolevas uuringus ilmnenu isikupõhiste tegurite seosed

Kirjanduses	Käesolevas uuringus
<b>Sugu</b>	
Naistel ↑ ja meestel ↓ pinge- ja psühholoogia põhine töö-kodu konflikt (van Steenbergen <i>et al.</i> 2007; Henley, Lambert 2014) Naistel ↑ kodu-töö suunaline rikastamine (van Steenbergen <i>et al.</i> 2007)	Naistel ↑ ja meestel ↓ pingepõhine töö-kodu <b>konflikt</b> Meestel ↑ ja naistel ↓ psühholoogiline kodu-töö <b>konflikt</b>
<b>Vanus</b>	
Noortel rikastamine ↑ ja konflikt ↓ (Groysberg ja Abrahams, 2014) Töö- ja koduelu konflikti ja rikastamist teadvustavad enam noored inimesed (Twenge <i>et al.</i> 2010)	20-26 aastastel ↑ kui 34-50 aastastek ajapõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> 20-26 aastastel ↑ kui 27-40 aastastel psühholoogiapõhine töö-kodu <b>rikastamist</b>
<b>Haridus</b>	
Magistrikraadiga ja doktorikraadiga ↑ kui keskharidusega nii töö-kodu kui kodu-töö konflikt (Ahmad 2008) Madalama haridustasemega ↓ töö- ja koduelu konflikt (Henley, Lambert 2014)	Kõrgharidusega ↓ aja- ja käitumispõhine töö-kodu <b>konflikt</b> kui kutse- või keskharidusega Kõrgharidusega ↑ psühholoogiline töö-kodu <b>konflikti</b> kui madalamal haridustasemega Kõrgharidusega ↓ psühholoogiline kodu-töö <b>konflikt</b> kui madalamal haridusel
<b>Perekonnaseis</b>	
Elukaaslast omades ↑ töö- ja koduelu rikastamine (Greenhaus, Powell 2006; Casper <i>et al.</i> 2007). Vallalistel ↑ töö- ja koduelu tasakaal (van Bummerhuis, van der Lippe 2010)	Abielus ja vabaabielus ↑ käitumispõhine töö-kodu <b>konflikt</b> kui vallalistel ja kooselus Kooselus ↑ ajapõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> kui abielus ja vabaabielus Vabaabielus ja vallalistel ↓ kodu-töö ajapõhine <b>rikastamine</b> kui abielus ja kooselus
<b>Väärtused</b>	
Kui töö on isiku jaoks peamine, siis koduelu muutuvad omavad suuremat kodu-töö mõju. Kui perekond peamine, siis tööelu muutuvad töö-kodu mõju (Carlson, Kacmar 2000) Inimene kipub konflikti põhjuse omistama sellele sfäärile, mida ta enda elus vähemoluliseks peab (Corr <i>et al.</i> 2008)	Neil, kellel perekonnaga seotud väärtused ei ole olulised ↑ pinge- ja psühholoogiline töö-kodu <b>konflikt</b> Küps armastus keskmiselt olulin ↑ aja- ja käitumispõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> Küps armastus kui ebaoluline väärtus ↓ käitumispõhine kodu-töö ja pingepõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> Perekonna turvalisus keskmiselt olulisena ↓ pingepõhine kodu-töö <b>rikastamine</b>

↑-tõstab konflikti või rikastamise tajumist

↓-vähendab konflikti või rikastamise tajumist

Isikut kirjeldavate tegurite lõikes ilmneseid soolised erinevused seoses konfliktiga, kuid mitte seoses rikastamisega. Van Steenbergen *et al.* (2007) uuringu põhjal ilmnese seos ka rikastamisega, ehkki ta rõhutas oma uuringus (*Ibid*: 294), et antud teema vajab edasist uurimist. Tulemused käesoleva uuringu ja van Steenbergen *et al.* (2007) vahel on

sarnased pingepõhise, kuid erinevad psühholoogilist seisundit kirjeldava allika osas. Tulemus, et käesoleva uuringu raames mõtlesid mehed enam kui naised tööl olles kodustele probleemidele, võib olla mõjutatud meeste valimi eripärast. Kolmandik vastanud meestest töötas kodust eemal. Seda enam, et sama konflikti allikat hindasid ka kodust eemal töötajad teistest oluliselt kriitilisemaks. Naiste jaoks oli meestest suuremaks probleemiks süütunne, et enese jagamise tõttu kahe sfääri vahel jääb kannatajaks koduelu, kuna töö tõttu ollakse emotsionaalselt kurnatud. Selline tulemus on seotud naiste keskema rolliga koduses elus, mida ten Brummelhuis ja van der Lippe (2010) on kirjeldanud, kui inimese võimetust panustada oma energiaga rikkalikult ühte rolli ja samal ajal teises rollis ennast hästi tunda.

Sarnaselt varasemas kirjanduses ilmnunud seostega, hindasid nooremad inimesed nii aja- kui psühholoogiliste seisundlite põhist töö-kodu suunal rikastamist kõrgemalt kui nende vanemad eakaaslased. Noorte hinnangul paneb töö kodust aega väärtustama ja asju värskema pilguga vaatama, samuti aitab see piirata kohustuste võtmist kodus ning ennast koduga seotud mõtetest meeldivalt distantseerida. Kuna uuringu noorim vanusegrupp oli vahemikus 20-26 eluaastat, siis on nad valdavalt lasteta grupp, kes alustab oma karjääri ja panustab suuresti tööellu. Groysberg ja Abrahams (2014) on öelnud, et noored tihtipeale tunnevad nagu nad juhiksid oma elus kõike ja seda seni, kuni neil tekib hooldamisalane kohustus. Seega, mida enam tuleb ellu teisi inimesi, seda keerulisemaks muutub töö- ja koduelu vahelise tasakaalu otsimine.

Perekonnaseis on suuresti seotud nii vanusega kui laste olemasoluga. Abielus või vabaabielus inimesed on valdavalt need, kellel koduses elus on lisaks kaaslasele ka lapsed. Sellise perekonnaseisuga inimeste hinnangul on konflikti allikaks käitumine, kus tööl neid edukaks tegevad käitumisharjumused ei sobi koduelus kasutamiseks. Vallalistel ja kooselus inimestel seevastu on töö- ja koduelu vahelised piirid nõrgemad ja käitumine on sarnane mõlemas sfääris. Brummelhuis ja van der Lippe (2010) on leidnud, et vallalised ja kooselus inimesed kasutavad rohkem töökoha poolt pakutavaid tasakaalustamist soosivaid tingimusi. See võib olla üheks põhjuseks, miks nad hindavad ajapõhist töö-kodu suunalist rikastamist kõrgemalt. Selline tulemus aga viitab olukorrale, kus paindlikud töövormid, mis on mõeldud abistajateks lapsevanematele, võivad positiivsemalt mõjuda hoopis lapsi mitte omavatele inimestele.

Kirjandusest leitud tulemused viitavad valdavalt asjaolule, et kõrgema haridusega inimesed on kriitilisemad ja teadvustavad enda jaoks konflikti rohkem. Käesoleva uuringu põhjal ilmnes väga selge konflikti liik, mis on omane just kõrgharidusega inimestele – psühholoogiline ja suunaga töö-kodu ehk kõrgharidusega inimesed võtavad oma tööd oluliselt rohkem koju kaasa. Sama tulemus avaldus ka tööpositsioonide lõikes (vt tabel 11), mis on haridusega tihedalt seotud. Samas on aja- ja käitumispõhine konflikt oma sem madalama haridustasemega inimestele. Nende puhul hoiab töö tihtipeale neid ajaliselt kodust rohkem eemal ja tööalaste käitumiste ülekandmine kodusesse ellu tekitab probleemi. Madalama haridusega inimeste jaoks oli antud tulemuste põhjal töö- ja koduelu piirid tugevamad. Seda aga suunaga töö-kodu, sest psühholoogilised tegurid ehk mõtted seoses koduse eluga kanduvad madalama haridusega inimestel võrreldes kõrgharidusega suuremal määral tööellu üle.

Isikud, kelle väärtushinnangutes oli peamiseks koduga või tööga seonduv, käituvad konfliktide ja nende võimalike tagajärgedega erinevalt (Corr *et al.* 2008). Käesolevas uuringus vaadati kolme näitaja paiknemist väärtusskaalal, millest seosed avaldusid küpse armastuse ja perekonna turvalisuse osas, kuid seoseid sõprusega ei ilmnunud. Kodueluga seonduvaid väärtusi pigem ebaoluliseks pidanud inimesed tunnevad rohkem, et töö väsitab neid emotsionaalselt, mistõttu koduella panustamine on piiratud. Samuti tegelesid nad kodus olles töökohustustega rohkem kui perekonda enda jaoks oluliseks pidavad inimesed. Eriti viimane hinnang näitab, et nende jaoks on töö peamine ja sellest lähtub ka elu kodus. Madamad hinnangud ei pruugi aga tähendada, et nad ei ole seetõttu rahul. Väärtused kui isikut kirjeldavad tegurid nõuavad tulevikus täpsemat uurimist.

Tabelis 10 on toodud seosed koduelu põhiste tegurite lõikes. Varasema kirjandusega ei ole võrdlust nii palgatud abiliste kui kaaslase töökoormuse osas, mis mõlemad töö autori hinnangul võiksid olla konflikti vähendavateks teguriteks. Hooldamisalane vastutus, mis on seotud peamiselt lastega, tõstab töö- ja koduelu vahelise konflikti tajumisele antavaid hinnanguid (Casinowsky 2013; Duxbury, Higgins 2003; O'Driscoll *et al.* 2007; Henley, Lambert 2014). Käesoleva uuringu puhul olid tulemused sarnased, kuid konflikt avaldus kahe allika põhiselt. Lastega inimesed tundsid lastetutest enam, et koduelule pühendatud aeg ei võimalda neil piisaval määral panustada tööelus.

**Tabel 10.** Kirjanduse põhjal ja käesolevas uuringus ilmnenud koduelu tegurite seosed

Kirjanduses	Käesolevas uuringus
<b>Laste olemasolu</b>	
Hooldamisalase vastutuse puhul ↑ töö- ja koduelu konflikt (Casinowsky 2013). Hoolealused koduelus ↑ töö-kodu konflikt (Duxbury, Higgins 2003)	Laste olemasolul ↑ ajapõhine kodu-töö <b>konflikt</b> ja käitumispõhine nii kodu-töö kui töö-kodu <b>konflikt</b> Laste olemasolul ↓ ajapõhine töö-kodu <b>rikastamine</b>
<b>Laste arv</b>	
Laste arv ↑ kodu-töö konflikt (O'Driscoll <i>et al.</i> 2007; Henley, Lambert 2014).	Rohkem kui 4 last ↑ pingepõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> võrreldes vähemate lastega
<b>Laste vanus</b>	
Alla 3 aastane laps ↑ töö-kodu konflikt võrreldes suuremate lastega (Ahmad 2008) Väiksemate lastega ↑ töö- ja koduelu konflikt, laste vanuse kasvades konflikt ↓ (Lu 2003).	Laps vanuses 0-3 või 4-12 aastat ↑ ajapõhine nii töö-kodu kui ka kodu-töö <b>konflikt</b> Laps vanuses 13-19 aastat ↓ psühholoogiline kodu-töö <b>konflikt</b> Üle 20 aastaste laste osas puuduvad nii konflikti kui rikastamise seosed
<b>Palgatud abilised</b>	
Puuduvad	Palgatud abiliste olemasolul ↓ käitumispõhine kodu-töö <b>konflikt</b>
<b>Kaaslase töökoormus</b>	
Puuduvad	Täiskohaga või enam kui täiskohaga töötava kaaslase olemasolul ↓ pingepõhine kodu-töö <b>konflikt</b> kui osakoormusega või töötu kaaslase korral

↑ - tõstab konflikti või rikastamise tajumist

↓ - vähendab konflikti või rikastamise tajumist

Käitumispõhised konfliktid, mille mõju avaldus kahesuunaliselt, näitavad töö- ja koduelu rollide segmenteeritust ning nende kahe sfääri vaheliste piiride tugevust. Eelnevalt toodi isikupõhistest teguritest välja perekonnaseis, millel eeldatavasti on seos laste olemasoluga. Nii nagu vabaabielus ja abielus olijad hindasid ajapõhist rikastamist töö-kodu suunal madalamalt, hindasid seda madalamalt ka lastega vastanud. Seega laste olemasolu ei ole tegur, mis aitab tööl võetavaid kohustusi piirata ja tööaega rohkemal määral väärtustada.

Eelnevale tulemusele vastupidiselt ilmneseid positiivsed seosed laste arvuga, kuigi mitte ajapõhise rikastamise allika kaudu. Samuti on O'Driscoll *et al.* (2007) väitnud, et laste arvu kasvuga kaasneb ettearvamatute olukordade hulk koduelus. Huvitavaks tulemuseks oli pingepõhise rikastamise ilmnemine palju lapsi omavate vanemate hinnangutes. Enama kui 4 lapse vanemad tundsid teistest enam, et tööl käimine annab neile energiat ja jõudu panustada kodusesse ellu ning seeläbi parem atmosfäär luua. Laste arvu kasv võib olla seotud ka kogemuse kasvamisega ehk vanemad suudavad paremini hakkama

saada töö- ja koduelu tasakaalustamisega. Greenhaus ja Powell (2006) on toonud välja selle, et mõlema sfääri olemasolu inimese elus aitab kaasa paremale tasakaalustamisele. Paljude lastega pikalt kodus olnud inimesed võivad üleüldiselt olla tänulikumad, et neil on nii töö kui ka koduelu.

Varasemate uuringutega sarnaselt ilmneseid seosed laste vanuste ning töö- ja koduelu vahelise konflikti tajumisega. Väikelaste vanemad tajusid konflikti allikana ajapuudust. Uuringust ilmnese, et alla 12 aastaste laste vanemad tundsid, nagu nad ei pühenda piisavalt aega kodu- ja ka tööelule. Teismeliste vanemad võrreldes väikelaste vanematega hindasid madalamaks psühholoogilisel allikal põhineva kodu-töö suunalise konflikti. Lu (2003) on uuringus jõudnud sarnastele tulemustele, et laste vanuse kasvamine vähendab kodueluga seonduvat stressi. Täiskasvanud laste puhul ei ole enam mingit seost ei töö- ega koduelu vaheliste suhetega.

Koduelu kirjeldavatest teguritest analüüsiti seoseid palgatud ja perekonnasiseste abilistega ning kaaslase töökoormusega. Need mõlemad näitajad peaksid tööl käiva inimese jaoks konflikti vähendama, kuna võimaldavad keskenduda koduelu tegevuste asemel suuremal määral tööalasele tegevusele. Palgatud abiliste olemasolul leiti seos käitumispõhise konflikti allikaga ehk nende inimeste hinnagul sobivad käitumisviisid tööl paremini üle kandmiseks koduella. Kaaslase töökoormus aga tekitas oodatule vastupidise hinnangu. Inimesed, kelle kaaslane töötas kas osakoormusega või ei töötanud üldse, tundsid oluliselt kõrgemat stressi taset kodust tulevate pingete tõttu. Antud tulemus pigem kajastab olukorda, kus kaaslase tööl mitte käimine tekitab stressi, mitte ei leevenda seda. Tulemus võib olla kallutatud suure naiste osakaalu tõttu valimis. Juhul, kui vastajad oleksid enamuses mehed, kellel on kodused naised, siis antud tulemus ei pruugi nii välja joonistuda. Tabelis 11 on toodud seosed tööelu põhiste tegurite lõikes võrrelduna samateemaliste tulemustega kirjandusest. Gruppidevahelisi erinevusi läbi tööd kirjeldavate tegurite on leitud kõige enam, kuid paljud neist on seostatavad isikupõhiste näitajatega või ka omavahel.

**Tabel 11.** Kirjanduse põhjal ja käesolevas uuringus ilmnenu tööelu tegurite seosed

Kirjanduses	Käesolevas uuringus
<b>Töökoormus</b>	
Tööle pühendatud rohkem aega ↑ konflikti töö- ja koduelu rollide tasakaalustamisega (Beauregard 2006; Grzywacz, Marks 2000; Darcy <i>et al.</i> 2012; Kinnunen <i>et al.</i> 2006).	Täiskohaga töötaval ↑ osakoormusest ja ↓ enam kui täiskohaga töötavatest ajapõhine töö-kodu <b>konflikt</b> Täiskohaga töötaval ↓ osakoormusest ja mitte töötavatest ajapõhine kodu-töö <b>konflikt</b> Täiskohaga või enam kui täiskohaga ↓ ajapõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> kui osakoormusega või mitte töötaval
<b>Tööstaaž</b>	
Töö- ja koduelu vaheline tasakaal on ↑ pika tööstaažiga inimestel, keskmise tööstaažiga ja algses karjäärastadiumis ↓ tasakaal. (Darcy <i>et al.</i> 2012)	Üle 10 aasta staaž ↓ psühholoogilist kodult tööle <b>konflikti</b> 1-2 aastat ↑ ajapõhist töölt kodule <b>rikastamist</b> võrreldes pikemate staažidega
<b>Positsioon</b>	
Rutiinsete tööde tegijatel ↑ pingepõhine töö- ja koduelu konflikt (van Steenbergen <i>et al.</i> 2007) Juhtivatel positsioonidel parem võimalus tasakaalustamise meetodeid kasutada (Sanchez-Vidal <i>et al.</i> 2012) Juhid ja spetsialistid ↑ töö-kodu suunalist konflikti võrreldes teistega (Duxbury, Higgins 2003).	Spetsialistid ↑ psühholoogiline töö-kodu <b>konflikt</b> kui töölistel Keskjuhtid ja tippjuhid ↑ psühholoogiline töö-kodu <b>konflikt</b> kui töölistel, spetsialistidel, esmajuhidel Keskjuhidel ↑ käitumispõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> kui töölistel ja spetsialistidel
<b>Lähetused</b>	
Ebatraditsionaalse töötajaga ja töö tõttu kodust eemal viibivad inimesed ↑ ajapõhine töö- ja koduelu konflikt (van Steenbergen <i>et al.</i> 2007) Kodus olles saavad lähetustes käijad täielikult keskenduda koduelule (Pukkonen 2011) Lähetustes käijatel ↑ konflikt piire ületades, sest peavad harjuma teises sfääris (Nicholas, McDowall 2010)	Kodust eemal töötaval ↑ aja- ja käitumispõhine töö-kodu <b>konflikt</b> Kodust eemal töötaval ↓ psühholoogiline töö-kodu <b>konflikt</b> kui teistel; ↑ on neil, kes käivad harva või tihti, aga lühiajalistes lähetustes Kodust eemal töötaval ↑ psühholoogiline kodu-töö <b>konflikt</b> Kodust eemal töötavad ↑ pingepõhist töölt kodule <b>rikastamist</b>
<b>Paindlikkus</b>	
Mittepaindliku töögraafikuga ↑ ajapõhine töö- ja koduelu konflikti (van Steenbergen <i>et al.</i> 2007) Töökoha paindlikkus mõjub alati positiivselt - ↓ konflikt ja ↑ rikastamine (Doble, Supriya 2010) Paindlikel töövormidel võib olla kahjulikke külgi, need hägustavad piire, mille puhul ↑ töö- ja koduelu konflikti tase (Desrochers, Hilton, Larwood 2005)	Ei saa töökohast lahkuda ↑ ajapõhine töö-kodu <b>konflikt</b> võrreldes nendega, kes saavad, kuid see nõuab korraldamist või kellel see on eriti lihtne Lihtsalt saavad lahkuda ↓ pinge- ja käitumispõhist töö-kodu <b>konflikt</b> kui neil, kellel lahkumine nõuab korraldamist Lihtsalt saavad lahkuda ↑ pingepõhine töö-kodu <b>rikastamine</b> võrreldes teistega Ei saa töökohast lahkuda ↓ pingepõhine kodu-töö <b>rikastamine</b> kui teistel Lihtsalt saavad lahkuda ↑ käitumispõhine kodu-töö <b>rikastamine</b> võrreldes teistega

↑-hindab kõrgemalt konflikti või rikastamist

↓-hindab madalamalt konflikti või rikastamist

Mitmed varasemad autorid on toonud välja, et töö- ja koduelu vaheliste suhete paremat tasakaalustamist takistab peamiselt liialt suur töökoormus (Beauregard 2006; Grzywacz, Marks 2000; Darcy *et al.* 2012; Kinnunen *et al.* 2006). Käesolevas uuringus ilmnes, et töökoormus on konflikti allikatest kõige enam seotud ajapõhise. Töökoormuse kasvas muudub üha problemaatilisemaks asjaolu, et töö võtab ära liiga suure osa ajast, mida soovitakse kasutada koduses elus. Samas hindasid osakoormusega ja mitte töötavad inimesed kõrgemalt asjaolu, et koduste kohustuste täitmine võtab liialt palju nende töötamise ajast. Tulemused sellisel kujul on loogilised ja kirjeldavad inimeste olukorda. Võimalik, et osakoormusega või tööl mitte käivate inimeste madalamates hinnangutes on soov tööalaselt aktiivsemaks muutuda. Seda järjeldust toetavad hinnangud rikastamisele, kus täiskohaga või rohkem töötavad inimesed tajusid enam, et töötamine aitab kaasa nende kodusele elule ja muudab seal kasutatava aja kvaliteetsemaks.

Tasakaalu töö- ja koduelu vahel hindasid kõrgemalt pikema tööstaažiga vanemad inimesed (Darcy *et al.* 2012). Sarnase tulemuseni tööstaaži osas jõudis ka käesolev uuring. Nimelt mõtlevad kodustele probleemidele ja koduga seotud tegevustele vähem need inimesed, kelle tööstaaž on üle 10 aasta. Selline tulemus näitab asjaolu, et ajaga õpivad inimesed oma organisatsiooni paremini tundma ja harjuvad.

Positsioon tööl on näitaja, millel on seos varem kirjeldatud hariduse teguriga. Kõrgharitud inimeste puhul tekitas probleemi psühholoogiline konflikt töö-kodu suunal ja sarnane tulemus ilmnes ka positsioonide lõikes. Mida kõrgem on inimese tööpositsioon, seda enam toob ta tööd koju kaasa ja teistest oluliselt kõrgema hinnangu on siinkohal andnud tippjuhid. Konflikti tulemust kinnitavad ka Duxbury ja Higgins (2003), kes uurisid juhtide ja spetsialistide erinevusi teistest positsioonidest ettevõttes. Samas tuleb rõhutada, et juhtidel ja töötajatel on erinevad võimalused kasutamaks töö- ja koduelu tasakaalustamise meetodeid (Sanchez-Vidal *et al.* 2012), mistõttu juhtival positsioonil olevatel inimestel on tihtipeale töö- ja koduelu vahelised piirid nõrgemad. Rikastamise hinnangutest ilmnasid keskjuhtide puhul spetsialistidest ja töolistest suurem võimalus kasutada tööl õpitud oskusi, teadmisi ja käitumist koduelus.

Lähetused, eriti pikalt kodust eemal töötamine, on nii positsiooni, töökoormuse kui ka sooga seotud. Need inimesed, kes pikalt kodust eemal töötavad olid valimis valdavalt kaugsõidu autojuhid, töötavad rohkem kui 40 h või täiskohaga ning meesterahvad.

Intervjuude põhjal välismaal töötavate inimestega selgus, et kodust eemal töötavate inimeste jaoks on töö- ja koduelu oluliselt rohkem segmenteeritud võrreldes tavalise töögraafiku alusel töötavate inimestega (Pukkonen 2011). Sama tulemus joonistub välja ka antud uuringust, kus kodust eemal töötavate inimeste hinnangud olid teistest madalamad psühholoogiliste konfliktide osas töö-kodu suunal. See tähendab, et koduella ei võta nad tööasju praktiliselt üldse kaasa ja kodusolemine on neile puhkus. Töö koju kaasa võtmine on omasem neile, kes käivad lähetustes harva või siis tihti, aga lühiajalistes. Antud tulemus on seotud arvatavasti positsiooniga ehk need inimesed on valdavalt juhtivatel positsioonidel. Ka rikastamise osas hindasid kodust kaugel töötavad inimesed oma töö iseloomust tulenevalt, et töölt koju jõudes on nad teotahtelisemad, positiivselt laetud ning soovivad panustada koduella. Need on kodust eemal töötamise positiivsed küljed.

Samas on oluline hulk negatiivseid külgi, mida kodust eemal töötamine ja väga segmenteeritud sfäärid kaasa toovad. Van Steenberg *et al.* (2007) leidsid, et ebatraditsioonilise tööajaga ja töö tõttu kodust eemal viibivad inimesed hindavad just ajapõhist töö- ja koduelu konflikti teistest kõrgemalt. Käesolevast uuringust selgus, et kodust eemal töötamine on seotud aja- ja käitumispõhiste konfliktide allikatega töö-kodu suunal ja ka psühholoogilistega kodu-töö suunal. Seega töö- ja koduelu segmenteeritus toob kaasa kodusest elust töö tõttu liialt palju eemalolekut ning koduste tegevuste ära jätmist selle tulemusel. Samuti loob olukorra, kus koduelus ei ole võimalik kasutada samu käitumisviise nagu tööl. Kuigi töö tõttu kodust eemal viibivad inimesed võrreldes teistega oma koduella tööga seotud asju üle ei kannu, siis koduelust tööella tulevad mõtted ja probleemid neil teistest enam kaasa.

Varasemate uuringute põhjal võib väita, et olenemata teistest teguritest, mõjub paindlikkus valdavalt kõigile positiivselt. Paindlikkuse kasu on leitud ka organisatsioonile ehk tasakaalustatud töö- ja kodueluga töötajatega teenitakse suuremat kasumit (Beauregard, Henry 2009). Käesoleva uuringu raames ilmnesid sarnased tulemused. Ajapõhist konfliktide allikat ehk muret liialt vähesest koduella panustamisest pärast töö tõttu ning koduelus oluliste tegevuste ära jätmist hindasid problemaatilisemaks inimesed, kellel töökohast lahkumine ei ole võimalik. Vähem tundsid nad ka rikastamist ehk seda, et kodus koguvad nad jõudu ja puhkavat ning seetõttu suudavad tööelus hiljem



paremaid sooritusi teha. Madalamad hinnangud nii pinge- kui käitumispõhisele konfliktile andsid need, kellel on lihtsam töökohast lahkuda. Nende inimeste hinnangud olid kõrgemad nii pinge- kui ka käitumispõhisele rikastamise allikale. Seega paindlikkus aitab oluliselt kaasa rikastamisele ja vähendab konflikti ehk aitab kaasa töö- ja koduelu tasakaalustamisele.

## KOKKUVÕTE

Töö- ja koduelu vaheliste seoste uurimine on viimaste kümnenditega muutunud järjest olulisemaks teemaks. Põhjuseks on muutused nii organisatsioonides, töötamise harjumustes, aga ka perekonna ning koduelu defineerimises. Antud teema kompleksus ning seoste paljus on viinud olukorrani, kus on puudu ülevaatlikest artiklitest ja ühtsetest uurimismeetoditest. Vähe on uuringuid, mis avavad töö- ja koduelu seoseid allikate kaudu – aja-, pinge-, käitumise ja psühholoogiapõhiste. Küsimustiku, millega neid seoste uurida, oli loonud van Steenberg *et al.* (2007). Nende küsimustik valiti põhjusel, et see sisaldab nii töö- ja koduelu seoste suundasid kui ka allikaid. Sotsiaaldemograafilised näitajad jagati kolmeks – isiku, tema koduelu ja tööelu kirjeldavateks.

Töö- ja koduelu seoseid loovate allikate ning neid kujundavate tegurite lõikes vaadates ilmnesid sarnasused varasema kirjandusega soo, vanuse, tööstaaži, laste, töökoormuse, lähetuste ja paindlikkusega. Soo lõikes kinnitusid varasemad tulemused, et naised tajuvad stressi ja väsimust tööelust, mille tõttu on neil raskem koduella täiel määral panustada. Vanuse põhjal kinnitus seos, et noorem vanusegrupp tajub vanematega võrreldes rohkem rikastamist.

Tööstaaži tekkinud seosed näitasid, et pikema staažiga inimesed hindavad konflikti küll madalamalt, kuid tegu on spetsiifilise konflikti allikaga. Tööstaaži kasvades õpivad inimesed koduseid probleeme enam tööle mitte kaasa võtma. Rikastamisele antud hinnangud on kõrgemad vallalistel ja kooselus olevatel inimestel võrreldes abielus olevatega. Selline tulemus on eeldavasti seotud lastega, kelle olemasolu suurendab konflikti tajumist. Eriti problemaatiliseks on ajapõhistest allikatest tulenev konflikti väikelaste vanematel.

Kõrgem töökoormus on samuti seotud ajapõhiste konfliktidega ehk võimetusega ajaliselt piisaval määral koduella panustada. Sellega on seotud ka lähetused, mille puhul kodust eemal töötavad inimesed eristuvad teistest. Kodust eemal töötavad inimesed

hindavad valdavalt kriitilisemalt kõiki konflikti allikaid, kuid töö iseloomul ilmneb ka positiivseid külgi. Näiteks võtavad kodust eemal töötavad inimesed teistest oluliselt vähem tööprobleeme koduella kaasa. Samuti hindavad nad ennast teistega võrreldes energilisemaks ja heatujulisemaks tööelust koduella naasmisel. Siiski on paindlikkusel töö- ja koduelu tasakaalustamisel positiivne roll ning ta vähendab konflikti ja suurendab rikastamist.

Varasematele tulemustele vastupidised seosed ilmneshid soo, haridustaseme, positsiooni ja laste arvuosas. Soo lõikes ilmnesh vastupidiselt varasematele uuringutele, mehed tajuvad naistest kõrgemat konflikti ja seda psühholoogiliste seisundite osas kodu-töö suunal. Selline tulemus näitab, et meeste jaoks on suuremaks probleemiks koduelu murede ja mõtete üle kandumine tööellu. Kui kõrgharidusega inimeste hinnangud on valdavalt kriitilisemad, kui madalama haridusega inimeste omad, siis eristuvad nende hinnangud töö koju kaasa võtmise osas. Samas on leitud, et madalamal positsioonil inimesed tajuvad teistest enam konflikti. Antud uuringus seda ei ilmnenu, kuid ilmnesh jällegi töö koju kaasa võtmine, ehk psühholoogiline töö-kodu konflikti allikas, mida eriti kõrgelt hindasid tippjuhid, aga ka teised juhtival positsioonil olevad töötajad. Laste osas üllatas tulemus, et üle 4 aasta vanuste laste vanemad tunnetavad rohkem pingepõhist rikastamist ehk on töölt koju tulles teistest energilisemad ja panustavad töö tõttu koduella parema meelega.

Käesoleval uuringul on mõned kitsaskohad ja autoripoolsed soovitusel, mis joonistusid välja ka faktoranalüüsi tehes. Esiteks on uurimises suur hulk erinevaid näitajaid, millel kõigil on oma mõju. Kokku tuleb nendest 16 seost ehk faktorit. Selline arv aga nõuab kordades suuremat valimit, et tulemused saaksid hästi välja joonistuda. Lisaks oli töö autori eesmärgiks saada võimalikult teguriterohke ja lai valim, mis aga tekitas valimis heterogeensust. Soovituseks järgnevatele uurijatele oleks keskenduda ühele ettevõttele või kollektiivile, et valim oleks homogeensem. Kolmandana on tegu esmakordse adaptatsiooniga van Steenbergen *et al.* (2007) küsimustikust eesti keelde. Kui antud küsimustikuga on soov edasi töötada, siis tuleks vaadata väited kriitiliselt üle.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Ahmad, A.** Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. – The Journal of Human Resource and Adult Learning, 2008, Vol. 4, No. 1, pp. 57-65. <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Aminah%20Ahmad1.pdf>
2. **Bakker, A. B., Geurts, S. A.** Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. – Work and Occupations, 2004, Vol. 31, No. 3, pp. 345-366. DOI: 10.1177/0730888404266349
3. **Beauregard, T. A.** Are organizations shooting themselves in the foot? Workplace contributors to family-to-work conflict. – Equal Opportunities International, 2006, Vol. 25, No. 5, pp. 57-65. DOI: 10.1108/02610150610706681
4. **Beauregard, T. A., Henry, L. C.** Making the link between work-life balance practices and organizational performance. – Human Resource Management Review, 2009, No. 19, pp. 9-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
5. **Bergström, G.** Ett könsperspektiv på resor i arbetet (A gender perspective on travel at work). – Arbetsmarknad & Arbetsliv, 2008, Vol. 14, No. 2, pp. 29–50.
6. **Braithwaite, V. A., Law, H. G.** Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey. – Journal of Personality and Social Psychology, 1985, Vol. 49, No. 1, pp. 250-263. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.250
7. **Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O-L., Sit, C., Lo, D.** Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. – The International Journal of Human Resource Management, 2014, Vol. 25, No.19, pp. 2724-2744. DOI: 10.1080/09585192.2014.899262
8. **Burghes, L., Clarke, L., Cronin, N.** Fathers and Fatherhood in Britain. – Occasional Papers, 1997, Vol. 23.

9. **Byron, K.** A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. – Journal of Vocational Behavior, 2005, Vol. 67, pp. 169-198. DOI:10.1016/j.jvb.2004.08.009
10. **Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Valcour, M.** Linking shifts in national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. – Journal of Behavioral and Experimental Economics, 2015, Vol. 56, pp. 40-54. DOI:10.1016/j.socec.2015.03.002
11. **Caliguiri, P. M., Hyland, M. M., Bross, A. S., Joshi, A.** Testing a Theoretical Model for Examining the Relationship Between Family Adjustment and Expatriates' Work Adjustment. – Journal of Applied Psychology, 1998, Vol. 83, No. 4, pp. 598-614. <http://www.culturalagility.com/sites/default/files/Testing%20a%20Theoretical%20Model%20for%20Examining%20the%20Relationship.pdf>
12. **Carlson, D. S., Kacmar, K. M.** Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? – Journal of Management, 2000, Vol. 26, No. 5, pp. 1031-1054. DOI: 10.1177/014920630002600502
13. **Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L.** Construction and Initial Validation of a Multi-Dimensional Measure of Work/Family Conflict. – Journal of Vocational Behavior, 2000, Vol. 56, pp. 249–276. DOI:10.1006/jvbe.1999.1713
14. **Casinowsky, G. B.** Working Life on the Move, Domestic Life at Standstill? Work-related Travel and Responsibility for Home and Family. – Gender, Work and Organization, 2013, Vol. 20, No. 3, pp. 311-327. DOI:10.1111/j.1468-0432.2011.00579.x
15. **Casper, W. J., Weltman, D. Kwesiga, E.** Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture. – Journal of Vocational Behavior, 2007, Vol. 70, pp. 478–501. DOI:10.1016/j.jvb.2007.01.001
16. **Chernyak-Hai, L., Tziner, A.** The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. – Journal of Work and Organizational Psychology, 2016, Vol. 32, pp. 1–10. DOI:10.1016/j.rpto.2015.11.004

17. **Chimote, N. K., Srivastava, V. N.** Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees. – The IUP Journal of Management Research, 2013, Vol. 12, No. 1, pp. 62-73. <http://search.proquest.com/openview/0f590d6d8a802661d57d708c5b9e0b9c/1?pq-origsite=gscholar>
18. **Chusmir, L. H., Parker, B.** Gender and situational differences in managers' values: A look at work and home lives. – Journal of Business Research, 1991, Vol. 23, No. 4, pp. 325-335. DOI: 10.1016/0148-2963(91)90018-S
19. **Clark, S. C.** Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. – Human Relations, 2000, Vol. 53, No. 6, pp. 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001
20. **Corr, J. C., Boyar, S. L., Gregory, B. T.** The Moderating Effect of Work–Family Centrality on Work–Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. – Journal of Management, 2008, Vol. 34, No. 2, pp. 244-262. DOI: 10.1177/0149206307309262
21. **Cousin, K. C., Varshney, U.** Designing Ubiquitous Computing Environments to Support Work Life Balance. – Communications of the ACM, 2009, Vol. 52, No. 5, pp. 117-123. DOI: 10.1145/1506409.1506438
22. **Crooker, K. J., Smith, F. L., Tabak, F.** Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains. – Human Resource Development Review, 2002, Vol. 1, No. 4, pp. 387-419. DOI: 10.1177/1534484302238434
23. **Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., Grady, G.** Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. – European Management Journal, 2012, Vol. 30, pp. 111-120. DOI:10.1016/j.emj.2011.11.001
24. **DiStefano, C., Zhu, M., Mîndrilă, D.** Understanding and Using Factor Scores: Considerations for the Applied Researcher. – Practical Assessment, Research & Evaluation, 2009, Vol. 14, No. 20, pp. 2-11. <http://pareonline.net/getvn.asp?v=14&n=20>
25. **Doble, N., Supriya, M. V.** Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. – Management, 2010, Vol. 5, No. 4, pp. 331-342. [http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/5\\_331-342.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/5_331-342.pdf)

26. **Duxbury, L., Higgins, C.** Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report. – Public Health Agency of Canada, 2003. [http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/alt\\_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing\\_six-equilibre\\_six/balancing\\_six-equilibre\\_six-eng.pdf](http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/alt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing_six-equilibre_six/balancing_six-equilibre_six-eng.pdf)
27. **Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A.** Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). – Journal of Vocational Behavior, 2005, No. 66, pp. 124-197. DOI:10.1016/j.jvb.2003.11.003
28. Eesti Statistikaameti väljaanne. Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? – Tallinn: Statistikaamet, 2011, 128 lk. <http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4642/1/Statistikaamet2011.pdf>
29. **Ford, M. T., Heinen, B. A., Langkamer, K. L.** Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. – Journal of Applied Psychology, 2007, Vol. 92, No. 1, pp. 57-80. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.57
30. **Frone, M. R.** Work-family balance. – Handbook of occupational health psychology, 2003, pp. 143-162. DOI: 10.1037/10474-007
31. **Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L.** Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. – Journal of Applied Psychology, 1992, Vol. 77, No. 1, pp. 65-78. DOI: 10.1037/0021-9010.77.1.65
32. **Golden, L., Henly, J. R., Lambert, S.** Work Schedule Flexibility: A Contributor to Happiness? – Journal of Social Research & Policy, 2013, Vol. 4, Iss. 2, pp. 107-135. DOI: 10.2139/ssrn.2129520
33. **Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.** Sources of conflict between work and family roles. – Academy of Management Review, 1985, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88. <http://www.jstor.org/stable/258214>
34. **Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D.** The relation between work–family balance and quality of life. – Journal of Vocational Behavior, 2003, Vol. 63, pp. 510–531. DOI:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
35. **Greenhaus, J. H., Powell, G. N.** When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. – The Academy of Management Review, 2006, Vol. 31, No. 1, pp. 72-92. <http://www.jstor.org/stable/20159186> .

36. **Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., Allen, T. D.** When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. – Journal of Vocational Behavior, 2012, Vol. 80, pp. 266-275. DOI:10.1016/j.jvb.2011.10.008
37. **Groysberg, B., Abrahams, R.** Manage Your Work, Manage Your Life: Zero in on what really matters. – Harvard Business Review, 2014, pp. 58-65. <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life>
38. **Grzywacz, J. G., Marks, N. F.** Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. – Journal of Occupational Health Psychology, 2000, Vol. 6, pp. 91-100. DOI: 10.1037//1076-8998.5.1.111
39. **Grzywacz, J. G., Butler, A. B.** The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct – Journal of Occupational Health Psychology, 2005, Vol. 10, No. 2, pp. 97-109. DOI: 10.1037/1076-8998.10.2.97
40. **Gustafson, P.** Work-related travel, gender and family obligations. – Work, Employment & Society, 2006, Vol. 20, No. 3, pp. 513-30. DOI: 10.1177/0950017006066999
41. **Haar, J. M., Russob, M., Suñe, A., Ollier-Malaterre, A.** Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. – Journal of Vocational Behavior, 2014, Vol. 85, pp. 361-373. DOI:10.1016/j.jvb.2014.08.010
42. **Harper, S. E., Martin, A. M.** Transnational Migratory Labor and Filipino Fathers: How Families Are Affected When Men Work Abroad. – Journal of Family Issues, 2013, Vol. 34, No. 2, pp. 272–292. DOI: 10.1177/0192513X12462364
43. **Henley, J. R., Lambert, S. J.** Unpredictable Work Timing In Retail Jobs: Implications For Employee Work-Life Conflict. – Industrial & Labor Relations Review, 2014, Vol. 67, No. 3, pp. 986-1016. DOI: 10.1177/0019793914537458
44. **Illies, R., Wilson, K. S., Wagner, D. T.** The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of Work-Family Integration. – Academy of Management Journal, 2009, Vol. 52, No. 1, pp. 87-102. DOI:10.5465/AMJ.2009.36461938



45. **Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., Pulkkinen, L.** Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. – *Scandinavian Journal of Psychology*, 2006, Vol. 47, pp. 149-162. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x
46. **Kossek, E. E., Lautsch, B. A.** Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. – *Organizational Psychology Review*, 2012, Vol. 2, No. 2, pp. 152-171. DOI: 10.1177/2041386611436264
47. **Kossek, E. E., Ozeki, C.** Bridging the work-family policy and productivity gap: a literature review. – *Community, Work and Family*, 1999, Vol. 2, No. 1, pp. 7-32. DOI:10.1080/13668809908414247
48. **Krussel, S.** Eesti elanike töötamine välismaal. – *Pilte rahvaloendusest. Eesti Statistikaameti aruanne*, 2012, lk. 129-139.
49. **Lu, C. C.** Organizational downsizing, high-commitment human resource practices, and the attitudes of army officers. – *Dissertation Abstracts International*, 2003, Vol. 63, No. 12. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2003-95011-115>
50. **Marks, S. R., MacDermid, S. M.** Multiple roles and the self: a theory of role balance. – *Journal of Marriage and Family*, 1996, Vol. 58, pp. 417-432. DOI: 10.2307/353506
51. **Meyer, C. S., Mukerjee, S., Sestero, A.** Work-life benefits: Which ones maximize profits? – *Journal of Managerial Issues*, 2001, Vol. 13, No. 1, pp. 28-44. <https://www.questia.com/library/journal/1G1-74942451/work-family-benefits-which-ones-maximize-profits>
52. **Nicholas, H., McDowall, A.** When work keeps us apart: a thematic analysis of the experience of business travellers. – *Community, Work & Family*, 2012, Vol. 15, No. 3, pp. 335-355. DOI:10.1080/13668803.2012.668346
53. **O'Boyle, E. J.** On the Need for Work as Such. – *International Journal of Social Economics*, 1989, Vol. 17, No. 4, pp. 32-41. DOI: 10.1108/03068299010145381
54. **O'Driscoll, M., Brough, P., Biggs, A.** Work-Family Balance: Concepts, Implications and Interventions. – *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 2007, pp. 193-217. DOI: 10.1080/09585192.2014.899262

55. **Ollier-Malaterre, A., Valcour, M., Dulk, L. D., Kossek, E. E.** Theorizing national context to develop comparative work–life research: A review and research agenda. – *European Management Journal*, 2013, Vol. 31, pp. 433–447. DOI:10.1016/j.emj.2013.05.002
56. **OÜ InCase.** Töö- ja pereelu ühitamine. – Uuringuraport, 2014, 64 lk.
57. **Padhi, M., Pattnaik, S.** A Typology of Work Family Research: Perspectives from Literature. – *Vilakshan: XIMB Journal*, 2013, Vol. 10, No. 2, pp. 83-98. <http://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authype=crawler&jrnl=09731954&AN=90712903&h=1nVPiNQoy2LysBGGRLV1UEfvGcRgn3uS%2f1A%2bKYDHh5zh9nz%2fr7sVI4b%2bzzofXAQxpMt1h6fUP2r8nvF9n9LIdQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authype%3dcrawler%26jrnl%3d09731954%26AN%3d90712903>
58. **Pall, K.** Töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides. – *Acta Politica*, 2005, No. 2., pp. 43-53.
59. **Piszczyk, M. M., Berg, P.** Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work–family role management. – *Human Relations*, 2014, Vol. 67, No. 12, pp. 1491-1512. DOI: 10.1177/0018726714524241
60. **Pukkonen, L.** Töö- ja pereelu tasakaalustamine töölähetustel viibivate inimeste näitel. – TÜ ettevõtte majanduse instituut, 2011, 63 lk (bakalaureusetöö).
61. **Ramarajan, L., Reid, R.** Shattering the Myth of Separate Worlds: Negotiating Nonwork Identities at Work. – *Academy of Management Review*, 2013, Vol. 38, No. 4, pp. 621-644. DOI:10.5465/amr.2011.0314
62. **Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L.** The role of personality and role engagement in work-family balance. – *Horizons of Psychology*, 2013, Vol. 22, pp. 14-26. DOI: 10.1007/978-3-642-16199-5\_2
63. **Reiter, N.** Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. – *Journal of Applied Behavioral Science*, 2007, Vol. 43, No. 2, pp. 273-294. DOI: 10.1177/0021886306295639
64. **Rokeach, M.** The Nature of Human Values. – New York Free Press, 1974, Vol. 89, No. 2, pp. 399-401. DOI: 10.2307/2149267

65. **Rossi, G., Mazzucchelli, S.** Reconciling Family and Work in Central and Eastern European Countries. – SLOVO, 2009, Vol. 21, No. 2, pp. 101-112.
66. **Sanchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., Cegarra-Navarro, J. G.** Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance. – The International Journal of Human Resource Management, 2012, Vol. 23, No. 4, pp. 645-661. DOI: 10.1080/09585192.2011.561219
67. **Staines, G. L.** Spillover Versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. – Human Relations, 1980, Vol. 33, No. 2, pp. 111-129. DOI: 10.1177/001872678003300203
68. **ten Brummelhuis, L. L., van der Lippe, T.** Effective work-life balance support for various household structures. – Human Resource Management, 2010, Vol. 49, No. 2, pp. 173–193. DOI: 10.1002/hrm.20340
69. **Thoits, P. A.** Personal agency in the accumulation of multiple identities. – Identity Theory and Research, 2003, pp. 179-194.
70. **Thomas, K. J.** Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment. – Advances in Developing Human Resources, 2014, Vol. 16, No. 3, pp. 281-295. DOI: 10.1177/1523422314532092
71. TNS EMOR. Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused. Uuringu aruanne, 2014, 66 lk.
72. **Todd, P., Binns, J.** Work-life Balance: Is it Now a Problem for Management? – Gender, Work and Organization, 2013, Vol. 20, No. 3, pp. 219-231. DOI:10.1111/j.1468-0432.2011.00564.x
73. **Trefalt, S., Drnovsek, M., Svetina-Nabergoj, A., Adlesic, R.** Impact of changes in national context on work-life conflict, enrichment and balance. Structuration, social comparison and choice overload as explanatory mechanisms. – European Management Journal, 2013, Vol. 31, pp. 448-463. DOI:10.1016/j.emj.2013.04.006
74. **Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., Lance, C. E.** Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. – Journal of Management, 2010, Vol. 36, No. 5, pp. 1117-1142. DOI: 10.1177/0149206309352246
75. **Vainu, V., Järviste, L., Biin, H.** Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. – Uuringuraport, 2010, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr. 1/2010.

76. **Valcour, M.** Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work–family balance. - Journal of Applied Psychology, 2007, Vol. 92, No. 6, pp. 1512-1523. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
77. **van Steenbergen, E. F., Ellemers, N.** Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. – Journal of Organizational Behavior, 2009, Vol. 30, No. 5, pp. 617-642. DOI: 10.1002/job.569
78. **van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Mooijaart, A.** How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. – Journal of Occupational Health Psychology, 2007, Vol. 12, No. 3, pp. 279-300. DOI: 10.1037/1076-8998.12.3.279
79. **Voydanoff, P.** The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. – Journal of Marriage and Family, 2004, Vol. 66, No. 2, pp. 398-412. [http://www.jstor.org/stable/3599845?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/3599845?seq=1#page_scan_tab_contents)

## Lisa 1. Küsimustik

Lugupeetud vastaja!

Palun Teid kaasa aidata uurimusele inimeste töökspidamiste seotusest nende töö ja koduse elu korraldusega. Tulemused panustavad organisatsioonide personalijuhtimise arendamisesse, et kujundada töökorralduslikud erinevused vastavalt töötajate erinevatele töökspidamistele. Küsimustik koosneb väidetest, kus peate hindama töö ja koduse elu korraldamise aspekte. Seejärel tuleb järjestada töökspidamised ning lõpuks vastata Teid iseloomustavatele tunnustele, mis aitavad mõista arvamuste tagapõhja.

Ankeedis on 72 küsimust. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 20 minutit. Selles küsimustikus ei ole õigeid ega valesid vastuseid, on vaid informatiivsed küsimused inimeste töökspidamiste kohta, mis võivadki olla erinevad. Andmeid kasutan üldistatud kujul, viitamata ühelegi üksikvastusele. Soovi korral jagan üldistatud uurimistulemusi vastanutega, selleks saate kirjutada oma e-maili aadressi küsimustiku lõpus.

Küsimustik on avatud 29. märtsini 2016. Olen tänulik igaühele, kes leiab vastamiseks aega. Küsimused võivad vastates tunduda ühetaolised, kuid tegelikult mõeldavad erinevaid vaatepunkte!

Lee Pukkonen, leepukkonen@gmail.com

**Oluline:** Mitte kasutada brauseri tagasi nuppu! See katkestab Teie sessiooni ja peate uuesti alustama.

### Väited

*Uurimistöö on üles ehitatud inimese elus kahe olulise sfääri, **töö ja kodu**, uurimisele. Töö all on mõeldud nii tasustatud, tasustamata kui ka vabatahtlikku tööd. Kodu all on mõeldud seda osa Teie elust, mis jääb väljapoole tööaega.*

Palun hinnake 5-pallisel skaalal, kuivõrd hästi iseloomustab iga alljärgnev väide Teie töö- ja koduse elu korraldust.

### 1 – „pole üldse nõus“ ... 5 – „täiesti nõus“

1. Töökohustustele pühendatud aeg võtab minult võimaluse piisavalt kodustes tegevustes osaleda. (aTPk2)
2. Tänu tööle suudan ennast koduga seonduvast meeldival viisil distantseerida. (psTPr3)
3. Töötamine paneb mind kodus olemise aega rohkem väärtustama. (aTPr1)
4. Olles tihti koduste kohustuste tõttu stressis, on mul raske tööle keskenduda. (pPTk2)
5. Töölt koju jõudes olen tihti liiga kurnatud, et kodustes tegevustes osaleda. (pTPk1)

6. Probleemide lahendamise viisid, mis kodus toimivad, ei ole sobivad probleemide lahendamiseks tööl. (kPTk1)
7. Tänu tööle suudan ma koduga seotud asju värskema pilguga vaadata. (psTPr2)
8. Töö tõttu suudan paremini piirata kodus võetavaid kohustusi. (aTPr3)
9. Tööl olles korraldan, planeerin või teostan tihti koduga seotud tegevusi. (psPTk3)
10. Olen tihti sunnitud ära jätma koduseid tegevusi, sest pean töötama. (aTPk3)
11. Koduste kohustuste täitmine häirib sageli minu tööülesannete täitmist. (aPTk1)
12. Koduse aja planeerimise tõttu kasutan oma tööaega tõhusamalt. (kTPr1)
13. Käitumine, mis on minu jaoks tööl tõhus ja vajalik, tekitab kodus probleeme. (kTPk2)
14. Töö hoiab mind kodustest tegevustest eemal rohkem, kui ma seda sooviksin. (aTPk1)
15. Kodus omandatud oskused aitavad mul tööl olukordi paremini mõista. (kTPr3)
16. Tänu kodusele elule suudan ma tööga seotud asju värskema pilguga vaadata. (psPTr2)
17. Kodust tööle jõudes olen enamasti heas tujus ja see avaldab töö atmosfäärile positiivset mõju. (pTPr3)
18. Tööl olles mõtlen tihti sellele, mis on kodus vaja lõpule viia. (psPTk2)
19. Tööülesannete täitmise viisist tulenevalt kasutan oma kodust aega tõhusamalt. (kTPr1)
20. Kodustele tegevustele kulutatud ajamaht ergutab mind tööl olles aega tõhusamalt kasutama. (aTPr2)
21. Töölt koju jõudes olen enamasti heas tujus ja see avaldab kodusele atmosfäärile positiivset mõju. (pTPr3)
22. Kodus mind aitavad käitumisvõtted ei annaks mulle tööl kasutades tulemusi. (kPTk3)
23. Kodus olles mõtlen tihti tööga seotud probleemidele. (psTPk1)
24. Koduste pingete tõttu olen tööl tihti hõivatud kodu puudutavate küsimustega. (pPTk1)
25. Peale tööd olen tihti emotsionaalselt nii tühi, et väldin kodustesse tegevustesse panustamist. (pTPk2)
26. Töö aitab mul koduga seotud probleemidele mitte mõelda. (psTPr1)
27. Kodus omandatu aitab mul paremini hakkama saada suhetega tööl. (kTPr2)
28. Olen tihti sunnitud ära jätma tööga seotud tegevusi, sest pean liialt palju oma aega panustama kodustele kohustustele. (aPTk3)
29. Erialased oskused aitavad mul lihtsamalt koduseid probleeme lahendada. (kTPr3)
30. Pingete tõttu tööl olen koju jõudes liiga stressis tegelemaks sellega, mida ma naudin. (pTPk3)
31. Kodus veedetud aeg paneb mind tööaega rohkem nautima. (aTPr1)
32. Tööl olles mõtlen tihti koduga seotud probleemidele. (psPTk1)
33. Kodus olles mõtlen tihti sellele, mis tööl on vaja lõpule viia. (psTPk2)
34. Põhjusel, et kodus olles ma puhkan ja kogun jõudu, suudan ma tööl rohkem tööülesandeid täita. (pTPr1)

## Lisa 1 järg

35. Käitumine, mis on minu jaoks kodus tõhus ja vajalik, tekitab tööl probleeme. (kPTk2)
36. Tänu kodusele elule suudan ennast tööga seonduvast meeldival viisil distantseerida. (psPTr3)
37. Töövälisel ajal korraldan, planeerin või teostan tihti tööga seotud tegevusi. (psTPk3)
38. Tööl omandatu aitab mul paremini hakkama saada suhetega kodus. (kTPr2)
39. Kodustele tegemistele kulutatud aeg ei võimalda mul piisavalt panustada karjääri edendavatesse töistesse tegevustesse. (aPTk2)
40. Peale tööd olen tihti emotsionaalselt nii positiivselt laetud, et see aitab mul kodus suurema panuse anda. (pTPr2)
41. Töölt koju jõudes tunnen ennast tihti teotahteliselt, mis tekitab soovi kodustes tegevustes ja kohustustes osaleda. (pTPr1)
42. Tööl mind edukaks tegevad käitumisvõtted ei aita mul kodus paremini hakkama saada. (kTPk3)
43. Töökohustustele kulutatud ajamaht ergutab mind kodus olles rohkem meelepäraseid tegevusi ette võtma. (aTPr2)
44. Põhjusel, et kodus olles ma puhkan ja kogun jõudu, suudan ma tööl paremini keskenduda. (pPTr2)
45. Kodune elu aitab mul tööga seotud probleemidele mitte mõelda. (psPTr1)
46. Probleemide lahendamise viisid, mis tööl toimivad, ei ole sobivad probleemide lahendamiseks kodus. (kTPk1)
47. Kodune elu aitab mul piirata töökohustuste võtmist. (aPTr3)
48. Kodust tulenevad pinged ja ärevus vähendavad tihti minu võimet tööl edukas olla. (pPTk3)

### Lisaküsimused

Kuidas hindaksite rahulolu oma töö- ja koduse elu tasakaaluga?

1 - "pole üldse rahul" ... 10 - "väga rahul"

Kuivõrd paindlikuks hindate oma tööaega?

1 - "pole üldse paindlik" ... 10 - "väga paindlik"

Kas teil on võimalik tööjuurest lahkuda, kui kodus midagi juhtub?

- Jah, mul on võimalik töö juurest suhteliselt kergesti ära tulla
- Jah, aga see nõuab organiseerimist ja on keeruline
- Ei, see pole kuidagi võimalik

**Põhiväärtused**

Palun järjestage loetletud väärtused, märkides Teie jaoks kõige olulisem esimeseks.

- Mugav elu (edukas, jõukas)
- Huvitav elu (põnev, aktiivne, vaheldusrikas)
- Eneseteostus (edukas, kaasatus)
- Rahu maailmas (sõdade ja konfliktide puudumine)
- Ümbritsev ilu (esteetiliselt kaunis, looduslikult kaunis ja kunstirikas)
- Võrdsus (võrdsed võimalused, vendlus)
- Perekonna turvalisus (võimalus hoolitseda teiste eest)
- Vabadus (sõltumatus, valikuvabadus)
- Õnn (rahulolu, rahuldatus)
- Sisemine tasakaal (sisekonfliktide puudumine)
- Küps armastus (seksuaalne ja hingeline lähedus)
- Rahvuslik julgeolek (kaitstus)
- Nauding (nauditav elu)
- Lunastus (igavene elu, pühitsetus)
- Enese-austus (kõrge enesehinnang, selged mina-piirid)
- Sotsiaalne tunnustus (austus, lugupidamine, imetus)
- Sõprus (lähedased suhted, ustavus)
- Elutarkus (küps elumõistmine)

**Palun sisestage oma vanus**

**Palun sisestage oma sugu**

- Mees
- Naine

**Milline on Teie perekonnaseis praegu?**

- Abielus
- Kooselus
- Vabaabielus
- Lahutatud
- Vallaline
- Teised

**Kas Teil on lapsi?**

- Jah
- Ei



**Mitu last teil on?\***

**Palun märkige oma lapse/ laste vanusevahemikud.\***

- 0-3 eluaastat
- 4-12 eluaastat
- 13-19 eluaastat
- 20+ eluaastat

**Kas teil on lisaks abikaasale/elukaaslasele pereliikmeid või lähedasi, kes aitavad majapidamises või laste hoidmisel?\***

- Jah
- Ei

**Kas teil on lisaks abikaasale/elukaaslasele palgalisi abilisi, kes aitavad majapidamises või laste hoidmisel?\***

- Jah
- Ei

**Palun sisestage oma haridustase.**

- Kõrgharidus
- Kutse või keskeri haridus
- Keskhariidus
- Põhiharidus
- Teised

**Milline on Teie töökoormus?**

- Täiskohaga töö (40 h nädalas)
- Rohkem kui 40 h nädalas
- Osakoormusega töö
- Kodune
- Töötu
- Teised

**Milline on Teie abikaasa/ elukaaslase töökoormus?\***

- Kodune
- Osakoormusega töö
- Täiskohaga töö (40h nädalas)
- Rohkem kui 40h nädalas
- Abikaasa/ elukaaslane puudub
- Teised

**Milline on Teie peamise töökoha tegevusvaldkond?\***

- Põllumajandus, metsandus, kalapüük
- Töötlev tööstus ja tootmine
- Elektrienergia
- Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäsitlus
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- IT ja arvutialased tegevused
- Kommunikatsioon, kirjastamine, infoalane tegevus
- Finants- ja kindlustustegevus
- Kinnisvaraalane tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
- Haldus- ja abitegevused
- Avalik haldus ja riigikaitse
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused

**Milline on Teie positsioon ettevõttes?\***

- Tööline
- Spetsialist
- Esmatasandi juht
- Keskjuht
- Tippjuht
- Teised

**Palun sisestage oma tööstaaž praeguses ettevõttes (aastates)\***

**Kas olete viibinud praeguses töökohas lähetustel või töötanud kodust eemal välismaal? \***

- Jah
- Ei

**Millal oli Teie viimane tööga seotud lähetus või välismaal töötamine? \***

- Viimase kuu jooksul
- Viimase kvartali jooksul
- Viimase poolaasta jooksul
- Viimase aasta jooksul
- Enam kui aasta tagasi

**Kui pikk oli viimane lähetus (periood, kus töötasite välismaal s.h. lühiajalised kodus käimised)? \***

- 1-2 päeva
- 2-7 päeva
- Pikem kui nädal, kuid vähem kui kuu
- 1-6 kuud
- Pikem kui 6 kuud

**Mitu korda olete viimase aasta jooksul olnud lähetuses või töötanud välismaal?\***

- 1-2 korda
- 2-10 korda
- 10 korda või enam
- 0 korda

**Kui pikk on Teie tavapärane lähetus või välismaal töötamise periood? \*\***

- 1-2 päeva
- 2-7 päeva
- Pikem kui nädal, kuid vähem kui kuu
- 1-6 kuud
- Pikem kui 6 kuud
- Tavapärast lähetust ei saa määratleda, sest need on väga erinevad

## Lisa 2. Vastuste kodeering

### Väärtused

- 1 Mugav elu (edukas, jõukas)
- 2 Huvitav elu (põnev, aktiivne, vaheldusrikas)
- 3 Eneseteostus (edukas, kaasatus)
- 4 Rahu maailmas (sõdade ja konfliktide puudumine)
- 5 Ümbritsev ilu (esteetiliselt kaunis, looduslikult kaunis ja kunstirikas)
- 6 Võrdsus (võrdsed võimalused, vendlus)
- 7 Perekonna turvalisus (võimalus hoolitseda teiste eest)
- 8 Vabadus (sõltumatus, valikuvabadus)
- 9 Õnn (rahulolu, rahuldatus)
- 10 Sisemine tasakaal (sisekonfliktide puudumine)
- 11 Küps armastus (seksuaalne ja hingeline lähedus)
- 12 Rahvuslik julgeolek (kaitstus)
- 13 Nauding (nauditav elu)
- 14 Lunastus (igavene elu, pühitsetus)
- 15 Enese-austus (kõrge enesehinnang, selged mina-piirid)
- 16 Sotsiaalne tunnustus (austus, lugupidamine, imetlus)
- 17 Sõprus (lähedased suhted, ustavus)
- 18 Elutarkus (küps elumõistmine)

### Sisuküsimused

- 1 Pole üldse nõus
- 2
- 3
- 4
- 5 Täiesti nõus

### Kas teil on võimalik tööjuurest lahkuda, kui kodus midagi juhtub

- 1 Jah, mul on võimalik töö juurest suhteliselt kergesti ära tulla
- 2 Jah, aga see nõuab organiseerimist ja on keeruline
- 3 Ei, see pole kuidagi võimalik

### Sugu

- 1 Mees
- 2 Naine

### Perekonnaseis

- 1 Abielus
- 2 Kooselus
- 3 Vabaabielus
- 4 Lahutatud
- 5 Vallaline
- 6 Lesk

### Laste olemasolu

- 1 jah
- 2 ei

### Laste vanused

- 0 N/A
- 1 Jah
- 2 Ei

### Abiliste olemasolu

- 1 Jah
- 2 Ei

### Haridustase

- 1 Kõrgharidus

## Lisa 2 järg

	2 Kutse või keskeri haridus
	3 Keskharidus
	4 Põhiharidus
<hr/>	
<b>Töökoormus</b>	
	1 Täiskohaga töö (40 h nädalas)
	2 Rohkem kui 40 h nädalas
	3 Osakoormusega töö
	4 Ei tööta = kodune + töötu + üliõpilane
	6 Lapsehoolduspuhkus
	7 Ettevõtja
<b>Tööstaaz</b>	
	1 alla aasta
	2 1-2 aastat
	3 2-5 aastat
	4 5-10 aastat
	5 üle 10 aasta
<hr/>	
<b>Tegevusvaldkond</b>	
	1 Põllumajandus, metsandus, kalapüük
	2 Töötlev tööstus ja tootmine
	3 Elektrienergia
	4 Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäsitlus
	5 Ehitus
	6 Hulgi- ja jaekaubandus
	7 Veondus ja laondus
	8 Majutus ja toitlustus
	9 IT ja arvutialased tegevused
	10 Kommunikatsioon, kirjastamine, infoalane tegevus
	11 Finants- ja kindlustustegevus
	12 Kinnisvaraalane tegevus
	13 Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
	14 Haldus- ja abitegevused
	15 Avalik haldus ja riigikaitse
	16 Haridus
	17 Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
	18 Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
	19 Muud teenindavad tegevused
	20 Üliõpilane
<hr/>	
<b>Positsioon ettevõttes</b>	
	1 Tööline
	2 Spetsialist
	3 Esmatasandi juht
	4 Keskjuht
	5 Tippjuht
<hr/>	
<b>Välismaal töötamine</b>	
	1 Jah
	2 Ei
<hr/>	
<b>Vanus</b>	
	1 20-26 aastat
	2 27-33 aastat
	3 34-40 aastat

## Lisa 2 järg

	4 41-50 aastat
	5 51+ aastat
<b>Lähetused</b>	
	0 ei tee
	1 kunagi on teinud
	2 harvad
	3 tihedad
	4 töötavad eemal

### Lisa 3. Korrelatsioonid

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Tasakaal												
2	Paindikkus	,274**											
3	Äraminek	-,173**	-,492**										
4	Mugav elu	-0,074	-0,014	-0,030									
5	Pere turvalisus	-0,022	0,016	-0,031	-0,012								
6	Küps armastus	-0,093	-0,032	0,039	-,163**	-0,103							
7	Vanus	,133*	-0,010	0,035	-0,031	0,046	-0,078						
8	Sugu	-0,015	-0,075	0,006	,152**	-0,063	-0,049	-0,040					
9	Perekonnaseis	-0,110	-0,036	0,031	-0,021	0,020	-0,033	-,288**	0,024				
10	Laste olemasolu	-0,050	0,037	-0,085	0,018	-0,019	0,041	-,711**	-0,061	,408**			
11	Laste arv	,156*	-0,063	-0,060	-0,045	-0,078	-0,051	,347**	-0,002	-,243**			
12	Laste arv (kod)	,157*	-0,062	-0,062	-0,043	-0,080	-0,048	,345**	-0,002	-,244**		1,000**	
13	0-3 aastat	0,142	0,140	-0,021	-0,026	-0,019	0,049	,412**	0,053	0,054		-0,102	-0,101
14	4-12 aastat	0,097	0,066	0,010	0,014	0,083	-,186*	,532**	-0,060	0,040		0,007	0,004
15	13-19 aastat	0,008	0,033	-0,038	0,094	0,023	0,053	-0,133	-0,130	-0,069		-,363**	-,364**
16	20+ aastat	-,182*	-0,004	0,003	-0,064	-0,009	0,079	-,722**	0,003	0,071		-,328**	-,325**
17	Abilised (pere)	0,048	0,078	0,003	-0,086	-0,058	-0,024	,403**	-0,018	0,060		0,062	0,064
18	Abiliselt (palk)	-0,023	-0,075	0,126	-0,008	0,068	0,009	0,032	-0,016	0,120		-0,064	-0,064
19	Haridus	-0,105	-,117*	,284**	-0,027	0,044	-0,064	-,144*	-,196**	0,002	0,069	-0,022	-0,023
20	Töökoormus	-0,009	,279**	0,015	-0,069	0,042	0,075	-0,053	-0,081	0,015	-0,009	-0,129	-0,128
21	Töökoormus (k)	-0,083	0,097	0,002	0,073	-0,010	0,103	-0,108	-0,042	,156*	0,055	-0,062	-0,064
22	Valdkond	0,069	0,104	-0,084	0,012	-,117*	-0,067	0,097	,260**	-0,008	-0,036	0,058	0,059
23	Positsioon	0,058	,201**	-,278**	0,037	,116*	,130*	,278**	-0,021	-0,103	-,180**	0,029	0,030
24	Tööstaaž	0,052	0,000	0,065	0,001	-0,030	-0,024	,628**	0,028	-,219**	-,493**	,274**	,272**
25	Lähetused	0,037	0,047	-0,071	0,109	0,021	0,007	-,119*	,248**	-0,014	0,078	-0,079	-0,080
26	Lähetused (kod)	-0,046	-0,083	,130*	-0,096	-0,011	-0,006	0,090	-,333**	-0,013	-0,068	0,056	0,057
27	aTPk	-,641**	-,303**	,255**	0,055	0,025	,113*	-0,110	-0,076	0,069	0,037	-0,016	-0,015
28	aPTk	-,269**	0,031	-0,075	0,081	0,082	-0,034	-0,009	-0,029	-0,002	-,144*	0,081	0,083
29	aTPr	,179**	,138*	-0,014	0,034	-0,022	-0,021	-0,083	-0,029	0,010	,114*	0,089	0,089
30	aPTr	,236**	,237**	-,210**	,151**	0,025	-,142*	-0,096	0,005	0,004	0,067	0,059	0,059
31	pTPk	-,553**	-,257**	,161**	0,043	0,053	,160**	-0,100	,154**	0,051	0,029	-0,018	-0,019
32	pPTk	-,341**	-0,104	0,071	0,049	0,079	-0,024	-0,041	-0,102	0,016	-0,066	0,023	0,023
33	pTPr	,431**	,261**	-,149**	0,028	-0,011	-,147*	0,020	-,113*	-0,008	0,047	0,135	0,135
34	pPTr	,317**	0,111	-0,085	,123*	0,012	-0,017	-0,027	0,043	-0,021	0,108	0,057	0,057
35	kTPk	-,302**	-,228**	,144*	0,030	-0,014	0,087	0,080	-0,017	-0,077	-,172**	0,014	0,014
36	kPTk	-,255**	-,181**	0,104	0,028	-0,014	0,067	0,077	0,009	-0,082	-,169**	0,031	0,031
37	kTPr	,185**	,205**	-,143*	0,044	0,050	-0,112	-0,086	-0,033	0,050	,128*	0,118	0,117
38	kPTr	,176**	,193**	-,159**	,149**	0,039	-,113*	-0,077	0,092	-0,029	0,039	0,068	0,068
39	psTPk	-,351**	0,052	-0,108	0,004	0,042	0,101	-0,019	0,085	0,079	0,040	0,029	0,030
40	psPTk	-,223**	-0,093	0,048	0,077	0,044	-,123*	-0,035	-,221**	-0,026	-0,049	-0,037	-0,037
41	psTPr	,208**	,171**	-0,089	0,051	-0,019	-0,067	-0,075	0,058	0,004	0,070	0,090	0,090
42	psPTr	,258**	0,083	-0,052	,160**	-0,007	-0,107	-0,061	0,031	-0,071	0,011	-0,014	-0,012

### Lisa 3 järg

		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
13	0-3 aastat											
14	4-12 aastat	0,039										
15	13-19 aastat	-0,061	-0,070									
16	20+ aastat	-,253**	-,507**	-0,106								
17	Abilised (pere)	,294**	0,145	-0,072	-,268**							
18	Abiliselt (palk)	0,086	0,055	-0,026	-0,036	0,126						
19	Haridus	-0,032	-0,011	0,025	0,052	-0,030	0,135					
20	Töökoormus	-0,070	0,123	,163*	-0,035	0,039	-0,042	0,039				
21	Töökoormus (k)	-0,026	0,046	-0,105	0,040	0,070	-0,026	0,010	0,152			
22	Valdkond	0,043	0,148	0,064	-,238**	,191*	-0,031	-,173**	0,054	-0,063		
23	Positsioon	0,037	0,022	-0,031	0,033	-0,022	-,166*	-,345**	-0,045	-0,081	0,017	
24	Tööstaaž	0,137	,254**	-0,126	-,333**	,160*	-0,002	-,154**	0,028	-0,065	0,101	,174**
25	Lähetused	0,094	-0,001	0,104	-0,020	-0,055	0,032	0,069	0,016	-0,002	0,095	-,163**
26	Lähetused (kod)	-0,107	0,008	-0,087	0,041	0,034	0,015	0,037	-0,018	-0,015	-,175**	0,096
27	aTPk	-,152*	-,185*	0,063	0,077	-0,046	-0,067	,132*	0,011	0,045	-,172**	-0,027
28	aPTk	-,232**	-,174*	0,022	0,094	-0,142	-0,024	-0,016	0,096	,159*	-0,021	0,078
29	aTPr	-0,009	0,057	-0,022	-0,040	0,089	0,048	0,086	0,063	0,057	-0,054	-0,006
30	aPTr	0,015	0,047	0,022	-0,032	-0,014	-0,034	-0,008	0,066	0,060	-0,019	0,098
31	pTPk	-0,110	-,159*	-0,003	0,011	-0,027	-0,012	0,015	-0,022	-0,011	-0,006	-0,005
32	pPTk	-,157*	-0,106	0,075	0,029	-0,146	0,086	,154**	0,053	0,144	-0,062	-,113*
33	pTPr	0,073	0,124	0,007	-0,057	0,030	0,049	0,023	0,093	0,078	-0,011	0,027
34	pPTr	0,121	0,020	-0,064	-0,110	0,100	-0,003	-0,004	-0,056	-0,094	0,004	0,022
35	kTPk	-,158*	-0,055	0,006	-0,031	-0,102	0,132	0,087	-0,065	0,048	-0,053	-,131*
36	kPTk	-,154*	-0,042	-0,011	-0,040	-0,095	,171*	0,053	-0,050	0,054	-0,022	-0,098
37	kTPr	0,072	0,065	0,006	-0,063	0,121	-0,045	0,006	0,086	-0,010	0,016	,169**
38	kPTr	0,056	0,069	0,026	-0,078	0,047	-0,074	0,027	0,028	-0,052	0,052	,114*
39	psTPk	-0,077	-0,042	-0,064	0,008	0,077	-0,105	-,222**	0,082	0,060	0,039	,313**
40	psPTk	-0,098	-0,059	,186*	0,019	-0,121	0,044	,209**	0,034	0,073	-,117*	-,136*
41	psTPr	0,051	0,112	-0,064	-0,080	0,019	0,044	0,074	0,109	0,111	-0,015	-0,003
42	psPTr	0,045	-0,029	0,031	-0,019	0,001	-0,034	0,083	-0,036	-0,061	-0,036	-0,072



### Lisa 3 järg

		24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
24	Tööstaaž											
25	Lähetused	-,196**										
26	Lähetused (kod)	,134*	-,929**									
27	aTPk	-0,056	-,129*	,189**								
28	aPTk	0,091	-0,112	0,080	,390**							
29	aTPr	-,125*	-0,084	0,099	-0,093	0,058						
30	aPTr	-,170**	0,009	-0,010	-,151**	,248**	,707**					
31	pTPk	0,007	-0,013	0,001	,733**	,362**	-,302**	-,284**				
32	pPTk	0,032	-0,078	,119*	,469**	,806**	-0,002	0,037	,420**			
33	pTPr	-0,077	-0,008	0,031	-,448**	-0,051	,673**	,656**	-,769**	-,125*		
34	pPTr	-,122*	0,063	-0,073	-,287**	-,259**	,572**	,572**	-,265**	-,296**	,429**	
35	kTPk	0,101	-,121*	,149**	,367**	,314**	-,173**	-,249**	,430**	,426**	-,370**	-,292**
36	kPTk	0,112	-,122*	,133*	,307**	,355**	-,142*	-,181**	,418**	,431**	-,325**	-,280**
37	kTPr	-,161**	-0,023	0,004	-0,101	,151**	,511**	,724**	-,199**	-0,004	,517**	,380**
38	kPTr	-,142*	0,075	-0,093	-0,097	0,079	,399**	,737**	-0,011	-0,080	,268**	,435**
39	psTPk	0,050	-0,106	0,064	,434**	,345**	-0,004	-0,012	,493**	,174**	-,249**	-,174**
40	psPTk	-0,067	-0,098	,162**	,397**	,605**	0,004	,173**	,159**	,775**	0,001	-,199**
41	psTPr	-0,079	-0,016	0,015	-,193**	,146*	,758**	,714**	-,218**	0,056	,558**	,360**
42	psPTr	-,151**	0,086	-0,084	-,189**	-0,064	,439**	,676**	-,228**	-,201**	,336**	,695**

		35	36	37	38	39	40	41
35	kTPk							
36	kPTk	,973**						
37	kTPr	-,553**	-,453**					
38	kPTr	-,363**	-,291**	,751**				
39	psTPk	0,111	,162**	0,055	-0,033			
40	psPTk	,285**	,278**	,120*	0,061	-0,054		
41	psTPr	-0,095	-0,025	,530**	,515**	0,041	-0,036	
42	psPTr	-,191**	-,187**	,407**	,661**	-,485**	0,056	,346**

**Lisa 4.** Latentsete faktorite seosed teiste latentsete faktoritega

	Faktor	Seos	Olulusus		Faktor	Seos	Olulusus
aTPk ~~				pPTk ~~			
	aPTk	0.286	0.000		pTPr	-0.130	0.056
	aTPr	-0.021	0.840		pPTr	-0.255	0.000
	aPTr	-0.137	0.166		kTPk	0.369	0.000
	pTPk	0.664	0.000		kPTk	0.356	0.000
	pPTk	0.411	0.000		kPTr	-0.090	0.205
	pTPr	-0.367	0.000		kTPr	-0.031	0.680
	pTPr	-0.263	0.000		psTPk	0.147	0.024
	kTPk	0.320	0.000		psPTk	0.706	0.000
	kPTk	0.234	0.002		psTPr	0.036	0.667
	kTPr	-0.098	0.175		psPTr	-0.199	0.008
	kPTr	-0.073	0.336	pTPr ~~			
	psTPk	0.382	0.000		pPTr	0.414	0.000
	psPTk	0.393	0.000		kTPk	-0.337	0.000
	psTPr	-0.221	0.008		kPTk	-0.281	0.000
	psPTr	-0.143	0.064		kPTr	0.259	0.000
aPTk ~~					kTPr	0.500	0.000
	aTPr	-0.024	0.823		psTPk	-0.196	0.002
	aPTr	0.331	0.001		psPTk	-0.014	0.837
	pTPk	0.285	0.000		psTPr	0.484	0.000
	pPTk	0.722	0.000		psPTr	0.304	0.000
	pTPr	-0.046	0.526	pPTr ~~			
	pPTr	-0.219	0.001		kTPk	-0.236	0.000
	kTPk	0.241	0.001		kPTk	-0.224	0.002
	kPTk	0.240	0.003		kPTr	0.363	0.000
	kPTr	0.051	0.499		kTPr	0.371	0.000
	kTPr	0.140	0.071		psTPk	-0.171	0.005
	psTPk	0.286	0.000		psPTk	-0.155	0.014
	psPTk	0.510	0.000		psTPr	0.308	0.000
	psTPr	0.090	0.307		psPTr	0.646	0.000
	psPTr	-0.005	0.947	kTPk ~~			
aTPr ~~					kPTk	<b>0.939</b>	0.000
	aPTr	<b>0.960</b>	0.000		kPTr	-0.350	0.000
	pTPk	-0.323	0.001		kTPr	-0.528	0.000
	pPTk	-0.060	0.553		psTPk	0.086	0.222
	pTPr	0.768	0.000		psPTk	0.275	0.000
	pPTr	0.644	0.000		psTPr	-0.075	0.395
	kTPk	-0.224	0.035		psPTr	-0.170	0.034
	kPTk	-0.179	0.108	kPTr ~~			
	kPTr	0.425	0.000		kTPr	0.679	0.000
	kTPr	0.535	0.000		psTPk	-0.027	0.690
	psTPk	0.022	0.816		psPTk	0.040	0.574
	psPTk	-0.023	0.816		psTPr	0.482	0.000
	psTPr	<b>1.115</b>	0.000		psPTr	0.628	0.000
	psPTr	0.525	0.000	kTPr ~~			
aPTr ~~					psTPk	0.053	
	pTPk	-0.270	0.004		psPTk	0.102	

	pPTk	-0.024	0.807		psTPr	0.474	
	pTPr	0.712	0.000		psPTk	0.394	
	pPTr	0.581	0.000	psTPk ~~			
	kTPk	-0.298	0.003		psPTk	-0.058	0.370
	kPTk	-0.169	0.118		psTPr	0.023	0.775
	kPTr	0.783	0.000		psPTr	-0.452	0.000
	kTPr	0.728	0.000	psPTk ~~			
	psTPk	0.023	0.800		psTPr	-0.065	0.430
	psPTk	0.158	0.095		psPTr	0.067	0.371
	psTPr	0.700	0.000	psTPr ~~			
	psPTr	0.787	0.000		psPTr	0.276	0.002
pTPk ~~							
	pPTk	0.387	0.000				
	pTPr	-0.711	0.000				
	pPTr	-0.224	0.000				
	kTPk	0.364	0.000				
	kPTk	0.349	0.000				
	kPTr	0.007	0.922				
	kTPr	-0.174	0.016				
	psTPk	0.449	0.000				
	psPTk	0.129	0.056				
	psTPr	-0.188	0.020				
	psPTr	-0.196	0.008				

## Lisa 5. Jäähkiikmete analüüs

Erinevus mudelitest lähtuvate ja empiiriliste korrelatsioonide vahel (*residuals matrix*)

	aTPk1	aTPk2	aTPk3	aPTk1	aPTk2	aPTk3	aTPr1	aTPr2	aTPr3	aTPr1
aTPk1	0.000									
aTPk2	0.053	0.000								
aTPk3	-0.035	-0.009	0.000							
aPTk1	-0.012	-0.003	0.071	0.000						
aPTk2	0.072	0.107	0.017	-0.030	0.000					
aPTk3	-0.049	-0.029	-0.054	0.011	0.005	0.000				
aTPr1	0.087	0.116	-0.001	-0.018	0.087	-0.095	0.000			
aTPr2	-0.071	-0.014	-0.110	0.100	-0.066	-0.030	0.046	0.000		
aTPr3	0.003	0.048	0.054	0.018	0.029	0.004	0.092	-0.078	0.000	
aTPr1	-0.143	-0.154	-0.111	-0.096	-0.092	-0.089	-0.003	0.025	-0.066	0.000
aTPr2	0.094	0.041	0.018	0.018	0.017	0.007	0.027	0.096	-0.008	-0.001
aTPr3	0.178	0.095	0.056	0.037	0.199	0.117	0.005	-0.036	-0.096	-0.116
pTPk1	0.077	0.005	0.060	-0.028	-0.018	-0.031	0.060	-0.207	0.140	-0.059
pTPk2	-0.059	-0.108	-0.011	-0.090	0.008	-0.048	0.129	-0.152	0.171	-0.030
pTPk3	0.005	-0.040	0.074	0.004	0.127	0.055	0.129	-0.189	0.081	-0.135
pPTk1	0.014	-0.010	0.025	0.016	-0.052	-0.020	0.035	-0.018	-0.017	-0.073
pPTk2	-0.025	0.015	0.028	0.078	0.022	0.003	-0.019	-0.037	0.065	-0.136
pPTk3	-0.030	-0.042	0.003	0.032	0.023	-0.025	0.045	-0.015	0.004	-0.120
pTPr1	-0.021	0.085	0.028	0.018	-0.038	-0.006	-0.136	0.155	-0.084	0.079
pTPr2	-0.105	0.034	0.035	0.080	-0.006	0.033	-0.129	0.077	-0.063	0.177
pTPr3	-0.070	-0.028	-0.059	-0.041	-0.129	-0.026	-0.045	0.173	-0.060	-0.005
pPTR1	0.183	0.069	0.057	0.072	-0.023	0.034	0.080	0.110	-0.133	0.068
pPTR2	0.040	0.008	-0.054	0.066	-0.069	-0.015	0.040	0.121	-0.156	0.029
pPTR3	-0.206	-0.135	-0.190	-0.065	-0.021	-0.090	-0.042	0.079	-0.050	0.248
kTPk1	-0.074	-0.079	-0.041	-0.040	-0.013	-0.069	0.017	-0.002	0.027	-0.049
kTPk2	0.073	-0.002	0.078	0.108	0.121	0.048	-0.033	-0.015	0.096	-0.049
kTPk3	0.050	0.033	0.030	-0.021	0.045	-0.011	-0.041	-0.093	0.042	-0.053
kPTk1	0.002	-0.004	-0.020	-0.077	-0.022	-0.038	-0.007	-0.053	0.055	-0.108
kPTk2	0.053	0.037	-0.028	0.020	0.176	-0.003	0.077	-0.066	0.106	0.084
kPTk3	0.045	-0.040	-0.035	-0.018	0.086	-0.025	-0.040	-0.125	0.070	-0.003
kTPr1	0.103	0.166	0.144	0.064	0.031	0.028	0.128	0.182	0.055	0.086
kTPr2	-0.091	0.009	-0.033	-0.011	-0.042	-0.061	-0.077	0.121	-0.121	0.001
kTPr3	0.039	0.000	-0.022	0.040	0.044	0.080	-0.106	0.116	-0.155	-0.030
kPTR1	-0.101	-0.002	-0.094	0.130	0.041	0.147	0.008	0.210	0.017	0.171
kPTR2	0.075	-0.031	-0.031	0.034	-0.019	-0.047	-0.015	0.014	-0.042	-0.059
kPTR3	0.057	0.020	-0.055	-0.045	0.047	0.023	0.085	0.011	-0.042	0.001
psTPk1	-0.072	0.017	0.075	-0.017	0.080	-0.049	0.029	-0.116	0.104	0.035
psTPk2	-0.093	-0.018	0.046	0.015	0.033	-0.006	-0.003	-0.063	0.081	0.049
psTPk3	-0.066	0.066	0.123	0.017	0.024	-0.046	-0.069	-0.007	0.004	0.031
psPTk1	0.071	-0.052	-0.010	0.039	0.016	0.026	0.048	0.051	-0.141	-0.120
psPTk2	0.059	0.011	-0.002	0.002	-0.076	-0.042	0.070	0.075	-0.081	-0.176
psPTk3	-0.018	-0.029	-0.072	0.085	-0.070	-0.081	0.069	0.164	-0.107	-0.079
psTPr1	0.007	0.076	0.105	0.047	0.176	0.088	-0.002	-0.178	0.044	0.122
psTPr2	0.025	0.004	-0.023	0.022	-0.044	-0.085	0.050	-0.030	0.146	0.105
psTPr3	-0.070	-0.019	-0.058	-0.041	-0.007	0.065	-0.029	-0.212	0.055	0.166
psPTR1	0.239	0.059	-0.057	0.024	-0.020	0.011	0.068	0.030	-0.185	-0.208
psPTR2	0.012	-0.035	-0.128	0.022	0.063	0.065	0.117	0.044	-0.034	0.090
psPTR3	0.092	-0.013	-0.128	-0.025	-0.058	-0.012	0.029	0.127	-0.115	-0.072
	aTPr2	aTPr3	pTPk1	pTPk2	pTPk3	pPTk1	pPTk2	pPTk3	pTPr1	pTPr2
aTPr2	0.000									
aTPr3	0.097	0.000								
pTPk1	-0.050	0.046	0.000							
pTPk2	-0.014	0.059	0.009	0.000						
pTPk3	0.063	0.162	-0.014	0.005	0.000					

pPTk1	0.060	0.056	-0.042	0.002	-0.020	0.000				
pPTk2	0.058	0.049	0.066	-0.012	0.031	-0.001	0.000			
pPTk3	0.024	0.075	-0.005	0.012	0.018	-0.004	0.012	0.000		
pTPr1	-0.009	-0.090	0.021	0.005	0.046	0.039	0.037	0.021	0.000	
pTPr2	-0.055	-0.112	0.008	0.051	0.010	-0.001	-0.042	0.040	0.029	0.000
pTPr3	-0.009	-0.071	-0.098	-0.090	-0.115	-0.075	-0.095	-0.089	-0.013	-0.050
pPTR1	0.034	-0.050	0.046	0.093	0.005	0.072	0.033	0.107	-0.001	-0.070
pPTR2	-0.023	-0.036	-0.048	0.065	-0.023	-0.018	-0.018	0.043	0.007	-0.042
pPTR3	0.003	-0.001	-0.149	-0.082	-0.162	-0.265	-0.234	-0.148	0.156	0.217
kTPk1	0.032	-0.079	-0.064	-0.069	-0.057	-0.070	0.010	-0.022	0.050	-0.012
kTPk2	0.138	0.049	-0.016	0.007	0.035	0.068	0.131	0.096	0.114	0.027
kTPk3	-0.006	0.043	0.075	0.053	0.064	-0.053	0.072	-0.017	-0.047	-0.088
kPTk1	-0.007	-0.009	0.013	-0.051	-0.042	-0.038	0.081	-0.046	0.039	-0.040
kPTk2	0.019	-0.002	-0.007	0.070	0.082	0.004	0.035	0.010	-0.029	0.014
kPTk3	0.014	-0.001	-0.017	-0.062	-0.009	-0.010	-0.013	0.035	0.075	-0.001
kTPr1	0.277	0.011	-0.079	-0.061	0.006	0.054	0.001	-0.075	0.083	0.079
kTPr2	-0.083	-0.061	-0.079	0.053	0.037	0.008	-0.109	0.021	-0.048	0.073
kTPr3	0.036	0.061	-0.056	-0.022	0.027	0.039	-0.005	0.013	-0.013	-0.046
kPTR1	0.392	0.094	-0.108	-0.188	-0.144	-0.027	0.049	-0.088	0.256	0.216
kPTR2	-0.064	0.108	-0.039	0.018	0.007	0.002	-0.050	-0.040	0.029	0.034
kPTR3	-0.014	0.025	-0.056	0.064	0.022	0.044	0.024	0.019	-0.043	-0.025
psTPk1	0.058	-0.145	-0.016	0.070	0.026	0.004	0.093	-0.020	-0.021	0.053
psTPk2	0.032	-0.131	-0.027	0.001	-0.016	-0.005	0.042	-0.009	0.023	0.103
psTPk3	0.068	-0.166	-0.050	-0.029	-0.020	-0.056	-0.005	-0.082	0.049	0.123
psPTk1	0.083	0.031	-0.010	0.013	0.072	0.143	-0.039	0.040	0.010	-0.030
psPTk2	0.085	0.075	-0.013	-0.036	0.040	-0.053	-0.073	-0.112	-0.008	-0.075
psPTk3	0.054	0.059	-0.097	-0.109	-0.080	-0.062	-0.143	-0.109	0.059	0.036
psTPr1	-0.007	-0.066	0.141	0.220	0.170	0.138	0.175	0.186	-0.053	-0.008
psTPr2	0.002	-0.103	-0.098	-0.006	-0.111	-0.053	-0.072	-0.055	0.024	0.027
psTPr3	-0.139	-0.172	-0.014	0.044	0.007	0.040	0.007	-0.074	-0.059	0.045
psPTR1	-0.049	0.113	0.034	0.012	0.066	0.118	0.021	-0.027	-0.064	-0.186
psPTR2	0.164	0.106	0.064	0.104	0.063	0.082	0.002	0.024	0.069	0.115
psPTR3	-0.020	0.093	-0.112	-0.040	-0.039	-0.032	-0.079	-0.067	-0.009	-0.015
<hr/>										
	pTPr3	pPTR1	pPTR2	pPTR3	kTPk1	kTPk2	kTPk3	kPTk1	kPTk2	kPTk3
pTPr3	0.000									
pPTR1	-0.018	0.000								
pPTR2	0.027	0.005	0.000							
pPTR3	0.189	-0.042	-0.008	0.000						
kTPk1	0.019	0.022	0.036	-0.013	0.000					
kTPk2	0.001	0.113	0.049	-0.031	0.019	0.000				
kTPk3	-0.088	-0.078	-0.070	-0.101	0.017	-0.051	0.000			
kPTk1	0.035	-0.008	-0.023	0.044	0.068	0.013	-0.014	0.000		
kPTk2	-0.122	0.025	-0.002	-0.020	-0.082	0.083	0.001	-0.036	0.000	
kPTk3	-0.054	0.065	0.011	0.037	-0.037	0.025	-0.011	-0.022	0.060	0.000
kTPr1	0.079	0.066	0.034	0.045	0.068	0.147	0.069	0.086	0.080	0.077
kTPr2	-0.057	-0.049	-0.016	0.052	-0.083	0.127	-0.071	-0.051	0.037	-0.007
kTPr3	-0.014	0.083	0.002	0.035	-0.027	0.103	-0.010	-0.038	-0.043	-0.004
kPTR1	0.186	0.073	0.109	0.135	-0.049	0.031	-0.035	-0.021	-0.015	0.059
kPTR2	-0.043	0.047	0.009	0.119	-0.040	0.077	-0.025	-0.063	0.018	-0.029
kPTR3	-0.094	0.017	-0.047	0.032	-0.015	0.123	-0.034	-0.035	0.147	-0.029
psTPk1	-0.198	0.092	-0.009	0.002	0.010	0.091	0.074	-0.003	0.085	0.006
psTPk2	-0.185	0.084	0.000	-0.031	-0.039	-0.003	-0.014	-0.055	0.066	-0.048
psTPk3	-0.093	0.032	-0.057	-0.021	-0.080	-0.034	-0.036	-0.116	0.015	-0.025
psPTk1	0.007	0.059	-0.016	-0.228	0.015	0.115	-0.050	0.041	-0.024	0.027
psPTk2	0.015	0.002	0.001	-0.244	0.003	0.082	-0.007	0.070	-0.015	-0.029
psPTk3	0.056	0.072	0.072	-0.154	-0.097	0.020	-0.107	-0.060	-0.070	-0.031
psTPr1	-0.076	-0.051	-0.087	0.056	0.086	0.171	0.108	0.122	0.163	0.126
psTPr2	0.014	0.053	0.047	0.119	-0.037	-0.018	-0.117	-0.061	-0.025	-0.039
psTPr3	-0.018	-0.001	-0.061	0.077	0.021	0.056	0.051	-0.048	-0.006	0.002

psPTR1	0.118	-0.069	-0.049	-0.066	0.074	0.051	0.071	0.075	-0.041	0.058
psPTR2	-0.015	0.048	0.017	0.079	-0.108	-0.027	-0.168	-0.078	0.024	-0.137
psPTR3	0.123	0.034	0.021	0.029	0.012	-0.023	0.012	0.003	-0.014	0.035

---

	kTPR1	kTPR2	kTPR3	kPTR1	kPTR2	kPTR3	psTPk1	psTPk2	psTPk3	psPTk1
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

kTPR1	0.000									
kTPR2	-0.019	0.000								
kTPR3	-0.014	0.014	0.000							
kPTR1	0.272	0.024	0.049	0.000						
kPTR2	-0.035	-0.012	-0.011	-0.077	0.000					
kPTR3	-0.059	0.049	-0.021	-0.039	0.012	0.000				
psTPk1	0.014	-0.026	-0.040	0.001	-0.024	0.013	0.000			
psTPk2	-0.009	0.021	-0.022	0.013	-0.017	0.040	0.003	0.000		
psTPk3	-0.001	0.070	0.027	0.026	-0.046	0.026	-0.014	0.002	0.000	
psPTk1	0.084	-0.034	-0.004	-0.010	-0.048	0.002	0.043	0.089	0.012	0.000
psPTk2	0.214	-0.086	-0.045	-0.017	-0.001	0.012	-0.081	-0.060	-0.123	-0.015
psPTk3	0.159	0.018	0.116	0.010	0.061	0.081	-0.112	-0.043	-0.026	-0.025
psTPR1	-0.043	-0.006	-0.053	0.036	-0.095	-0.021	0.156	0.107	0.059	0.025
psTPR2	0.084	0.021	0.020	0.082	0.019	0.008	-0.069	0.011	-0.042	0.043
psTPR3	-0.070	-0.002	-0.110	0.011	0.013	0.002	-0.012	-0.048	-0.076	-0.036
psPTR1	0.093	-0.155	0.047	0.102	-0.071	-0.196	-0.111	-0.164	-0.134	0.053
psPTR2	0.108	0.212	0.160	0.178	0.262	0.309	0.246	0.258	0.144	-0.027
psPTR3	0.109	-0.109	0.028	0.088	-0.022	-0.085	-0.006	-0.010	-0.023	-0.084

---

	psPTk2	psPTk3	psTPR1	psTPR2	psTPR3	psPTR1	psPTR2	psPTR3
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

psPTk2	0.000							
psPTk3	0.090	0.000						
psTPR1	-0.113	-0.187	0.000					
psTPR2	0.037	0.072	-0.124	0.000				
psTPR3	-0.084	-0.067	0.220	0.013	0.000			
psPTR1	0.150	0.134	-0.224	-0.027	-0.075	0.000		
psPTR2	-0.041	-0.040	0.058	0.213	0.019	-0.037	0.000	
psPTR3	-0.013	0.011	-0.154	0.067	-0.045	0.025	-0.014	0.000

**Lisa 6.** Koondnäitajad ja neid kirjeldavad väited

<b>aTPk</b>	<b>ajapõhine konflikt suunal töölt kodule</b>
Töö hoiab mind kodustest tegevustest eemal rohkem, kui ma seda sooviksin. (aTPk1) Töökohustustele pühendatud aeg võtab minult võimaluse piisavalt kodustes tegevustes osaleda. (aTPk2) Olen tihti sunnitud ära jätma koduseid tegevusi, sest pean töötama. (aTPk3)	
<b>aPTk</b>	<b>ajapõhine konflikt suunal kodult tööle</b>
Koduste kohustuste täitmine häirib sageli minu tööülesannete täitmist. (aPTk1) Kodustele tegemistele kulutatud aeg ei võimalda mul piisavalt panustada karjääri edendavatesse töistesse tegevustesse. (aPTk2) Olen tihti sunnitud ära jätma tööga seotud tegevusi, sest pean liialt palju oma aega panustama kodustele kohustustele. (aPTk3)	
<b>aTPr</b>	<b>ajapõhine rikastamine suunal töölt kodule</b>
Töötamine paneb mind kodus olemise aega rohkem väärtustama. (aTPr1) Töökohustustele kulutatud ajamaht ergutab mind kodus olles rohkem meelepäraseid tegevusi ette võtma. (aTPr2) Töö tõttu suudan paremini piirata kodus võetavaid kohustusi. (aTPr3)	
<b>aPTr</b>	<b>ajapõhine rikastamine suunal kodult tööle</b>
Kodus veedetud aeg paneb mind tööaega rohkem nautima. (aPTr1) Kodustele tegevustele kulutatud ajamaht ergutab mind tööl olles aega tõhusamalt kasutama. (aPTr2) Kodune elu aitab mul piirata töökohustuste võtmist. (aPTr3)	
<b>kTPk</b>	<b>käitumispõhine konflikt suunal töölt kodule</b>
Probleemide lahendamise viisid, mis tööl toimivad, ei ole sobivad probleemide lahendamiseks kodus. (kTPk1) Käitumine, mis on minu jaoks tööl tõhus ja vajalik, tekitab kodus probleeme. (kTPk2) Tööl mind edukaks tegevad käitumisvõtted ei aita mul kodus paremini hakkama saada. (kTPk3)	
<b>kPTk</b>	<b>käitumispõhine konflikt suunalt kodult tööle</b>
Probleemide lahendamise viisid, mis kodus toimivad, ei ole sobivad probleemide lahendamiseks tööl. (kPTk1) Käitumine, mis on minu jaoks kodus tõhus ja vajalik, tekitab tööl probleeme. (kPTk2) Kodus mind aitavad käitumisvõtted ei annaks mulle tööl kasutades tulemusi. (kPTk3)	
<b>kTPr</b>	<b>käitumispõhine rikastamine suunal töölt kodule</b>
Tööülesannete täitmise viisist tulenevalt kasutan oma kodust aega tõhusamalt. (kTPr1) Tööl omandatu aitab mul paremini hakkama saada suhetega kodus. (kTPr2) Erialased oskused aitavad mul lihtsamalt koduseid probleeme lahendada. (kTPr3)	
<b>kPTr</b>	<b>käitumispõhine rikastamine suunal kodult tööle</b>
Koduse aja planeerimise tõttu kasutan oma tööaega tõhusamalt. (kPTr1) Kodus omandatu aitab mul paremini hakkama saada suhetega tööl. (kPTr2) Kodus omandatud oskused aitavad mul tööl olukordi paremini mõista. (kPTr3)	
<b>pTPk</b>	<b>pingepõhine konflikt suunal töölt kodule</b>
Töölt koju jõudes olen tihti liiga kurnatud, et kodustes tegevustes osaleda. (pTPk1) Peale tööd olen tihti emotsionaalselt nii tühi, et väldin kodustesse tegevustesse panustamist. (pTPk2) Pingete tõttu tööl olen koju jõudes liiga stressis tegelemaks sellega, mida ma naudin. (pTPk3)	

## Lisa 6 järg

<b>pPTk</b>	<b>pingepõhine konflikt suunal kodult tööle</b>
	Koduste pingete tõttu olen tööl tihti hõivatud kodu puudutavate küsimustega. (pPTk1) Olles tihti koduste kohustuste tõttu stressis, on mul raske tööle keskenduda. (pPTk2) Kodust tulenevad pinged ja ärevus vähendavad tihti minu võimet tööl edukas olla. (pPTk3)
<b>pTPr</b>	<b>pingepõhine rikastamine suunal töölt kodule</b>
	Töölt koju jõudes tunnen ennast tihti teotatult, mis tekitab soovi kodustes tegevustes ja kohustustes osaleda. (pTPr1) Peale tööd olen tihti emotsionaalselt nii positiivselt laetud, et see aitab mul kodus suurema panuse anda. (pTPr2) Töölt koju jõudes olen enamasti heas tujus ja see avaldab kodusele atmosfäärile positiivset mõju. (pTPr3)
<b>pPTr</b>	<b>pingepõhine rikastamine suunal kodult tööle</b>
	Põhjusel, et kodus olles ma puhkan ja kogun jõudu, suudan ma tööl rohkem tööülesandeid täita. (pPTr1) Põhjusel, et kodus olles ma puhkan ja kogun jõudu, suudan ma tööl paremini keskenduda. (pPTr2) Kodust tööle jõudes olen enamasti heas tujus ja see avaldab töö atmosfäärile positiivset mõju. (pPTr3)
<b>psTPk</b>	<b>psühholoogilistel teguritel põhinev konflikt suunal töölt kodule</b>
	Kodus olles mõtlen tihti tööga seotud probleemidele. (psTPk1) Kodus olles mõtlen tihti sellele, mis tööl on vaja lõpule viia. (psTPk2) Töövälisel ajal korraldan, planeerin või teostan tihti tööga seotud tegevusi. (psTPk3)
<b>psPTk</b>	<b>psühholoogilistel teguritel põhinev konflikt suunal kodult tööle</b>
	Tööl olles mõtlen tihti koduga seotud probleemidele. (psPTk1) Tööl olles mõtlen tihti sellele, mis on kodus vaja lõpule viia. (psPTk2) Tööl olles korraldan, planeerin või teostan tihti koduga seotud tegevusi. (psPTk3)
<b>psTPr</b>	<b>psühholoogilistel teguritel põhinev rikastamine suunal töölt kodule</b>
	Töö aitab mul koduga seotud probleemidele mitte mõelda. (psTPr1) Tänu tööle suudan ma koduga seotud asju värske pilguga vaadata. (psTPr2) Tänu tööle suudan ennast koduga seonduvast meeldival viisil distantseerida. (psTPr3)
<b>psPTr</b>	<b>psühholoogilistel teguritel põhinev rikastamine suunal kodult tööle</b>
	Kodune elu aitab mul tööga seotud probleemidele mitte mõelda. (psPTr1) Tänu kodusele elule suudan ma tööga seotud asju värske pilguga vaadata. (psPTr2) Tänu kodusele elule suudan ennast tööga seonduvast meeldival viisil distantseerida. (psPTr3)



## SUMMARY

### RELATIONSHIPS BETWEEN WORK AND HOME: SOURCES AND FACTORS

Lee Pukkonen

Investigating the existing studies, the author of the master thesis has detected that although relationships between work and home have been studied, the approach has not been systematic. Studies indicate the overlap of concepts and lack of unambiguous metrics. Both Greenhaus et al. (2003) and Rantanen et al. (2013) have referred to the fact that the concept of balance is used in different circumstances and is often treated instead of conflict and facilitation. In their opinion the problem lies in the fact that in literature the balance seeking is considered the main problem to be solved. Instead the balance should be considered a priori, setting the focus on conflict and facilitation as the two main work and home relationships, studying different forms of their manifestation.

Accordingly, the author of the master thesis set the goal to reveal the work and home relationships from the perspective of sources and factors that create and shape these relationships. To this purpose the author applied the questionnaire by Steenbergen et al. (2007), which links home and work relationships to their sources.

To accomplish the goal the following tasks were set:

- To provide an overview of main studies on work and home relationships, to introduce main concepts, to describe sources of the relationship and different factors that shape the relationships;
- To choose the empirical research method and draft the research;
- To analyze relationships between the sources of home and work relationships and different affecting factors on the bases of the results of inquiry.

In terms of literature, one of the most important author is Eby *et al.* (2005), whose research is one among the few, that bases on available literature on work and home

relationships and summarizes the results of previous studies. Describing mutual relationships between home and work as two spheres and resultant roles, the most important author is Clark (2000) and the border theory created by him. Reiter (2007), Valcour (2007) and Brough *et al.* (2014) are the authors who induced to see the balance as one type of relationship and focus mainly on conflict and facilitation.

The research work carried out by Greenhaus and Beutell (1985) was one of the first, that described the sources of work-home relationships, on which bases different authors have developed four main sources that create work-home relationships, - sources based on time, tension, behaviour and psychology. Questionnaire to study the relations is created by Steenbergen *et al.* (2007). This questionnaire was chosen because it consists both directions of work-home relations as well as sources. According to Ahmad (2008) different socio-demographical indicators that form the relationships where divided into three – factors that describe a person, his(her) home-life and work-life.

Regarding sources of work-home relationships and factors that influence the sources, the similarities to earlier literature appeared as regards gender, age, tenure of office, children, working visits and flexibility. Regarding gender the previous results were confirmed, that women perceive more stress and fatigue in their work and therefore it's more complicated to them to contribute fully in home-life. Regarding age the relationship was confirmed, that younger people perceive more facilitation compared to elders. Regarding tenure of office the relationships pointed that people with longer tenure evaluate the conflict lower, but it is a specific source of conflict. People with longer tenure learn to avoid to bring home problems to their work. Evaluation of facilitation is higher in case of unmarried and cohabiting people compared to married ones. This result is probably connected with the existence of children, that increases the perception of conflict. Especially problematic is time-source conflict for the parents of infants. High workload is also related to time-source conflicts, mainly inadequate contribution to home-life. Time-source conflict is also related to working visits. People making working visits prevalingly evaluate more critically all sources of conflict, but this kind of work has also its positive sides. People working far from home are less inclined to take their working problems to home. Compared to the others they consider themselves more energetic and in high spirits when they return to their home-life. Yet

the flexibility has a positive role in balancing work and home relations, it reduces conflict and increases facilitation.

Relations that are contrary to previous results appeared regarding gender, level of education, position and number of children. Regarding gender it appeared that men perceive higher conflict in psychological condition in home- work direction. The result shows that for men the transmission of home problems and thoughts into their work is bigger problem. As evaluation of higher educated people tends to be more critical compared to lower educated ones, it's different in case of transferring work to home. People with lower position are considered more sensitive to perceive conflict. The present study did not confirm that, taking work to home as a psychological source of work-home conflict was estimated highly by CEOs as well as other people in leading position. Regarding children the surprising result appeared, that parents of children over 4 years perceive higher tension-source facilitation, that means they feel more energetic and contribute more pleasantly to home-life.

Encountered obstacles in the present study appeared in making factor analyses. It results in some recommendations by the author. The study deals with great amount of different indicators that all have their special influence. They form 16 relations or factors. So many of factors demand much wider sample to give clear results. The aim of the author was to achieve as wide and diverse sample as possible, which caused heterogeneity of the sample. The advice for the following researchers is to concentrate on some special company or more homogeneous sample.

This study was the first adaption of van Steenbergen *et al.* (2007) questionnaire in Estonian language. Using it in the future, the statements need some critical approach.

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Lee Pukkonen

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

**TÖÖ- JA KODUELU SEOSSED: ALLIKAD JA TEGURID,**

mille juhendaja on Maaja Vadi

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
  3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 25.05.2016